

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN PENJARINGAN
KOTA JAKARTA UTARA**

Agus kurniadi./71aguskurniadi@gmail.com. Nur Yuniarto.noerjibi@gmail.com.

Abstrak

This take a look at became performed to decide the effect of leadership fashion and paintings motivation on employee performance at the North Jakarta Penjaringan Village workplace. The approach used in this studies is quantitative technique. facts analysis strategies the use of a couple of linear analysis. statistics collection tools using a questionnaire. The number of respondents turned into fifty five PJLPs of the North Jakarta Penjaringan Village. The outcomes showed that leadership style had a wonderful and extensive effect on worker performance with a significance fee of zero.006 and a calculated t value of dua.854, paintings motivation in part had a positive and extensive impact on employee overall performance with a calculated t cost of two.944 and a importance of 0.1/2, and management style and paintings motivation concurrently had a positive and substantial effect on worker overall performance with a calculated f cost of nine.328 and a significance of zero.000.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan buat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di tempat kerja Kelurahan Penjaringan Kota Jakarta Utara. Metode yang dipergunakan pada penelitian ini artinya metode kuantitatif. Teknik analisis data memakai analisis linear berganda. alat pengumpul data menggunakan menggunakan informasi lapangan. Jumlah responden sebanyak 55 orang PJLP Kelurahan Penjaringan Kota Jakarta Utara. yang akan terjadi penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0.006 dan nilai t hitung 2.854, motivasi kerja dengan parsial memberikan imbas positif serta berdampak pada cara kerja pegawai melalui angka t hitung 2.944 serta signifikansi sebanyak 0.005, serta gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan menyampaikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai f hitung 9.328 dan signifikansi sebanyak 0.000.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, serta Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja seringkali kali dikaitkan menggunakan keberhasilan berasal penyelenggaraan suatu aktivitas. Selain itu, kinerja pula adalah penyebutan atas suatu prestasi berasal seseorang pegawai maupun sekelompok pegawai. buat

melihat bagaimana kinerja dari seorang pegawai maupun sekelompok pegawai maka ditetapkan beberapa standar keberhasilan yg sebagai tolak ukur kinerja. Suatu organisasi dikatakan berhasil mencapai tujuannya bisa ditinjau asal seberapa baik kinerja pegawainya. Bila para pegawai memiliki penilaian kerja yang baik, maka bisa dikatakan organisasi tadi berhasil mencapai tujuannya

Kepemimpinan merujuk kepada karakteristik tertentu seorang pemimpin, yaitu kepribadian, kemampuan, serta kapabilitasnya dalam menjalin korelasi korelasi dengan pegawainya serta situasi yg dihadapi (Wahjosumidjo, 2019). Kepemimpinan di suatu organisasi bisa menjadi keliru satu penentu bagaimana nantinya pegawai bekerja. Bila waktu bekerja pegawai mengalami penurunan kinerja berarti terdapat hal yang salah pada kepemimpinan. Begitu jua sebaliknya, Bila pegawai mengalami peningkatan kinerja maka kepemimpinan mampu dikatakan berhasil. untuk itu didalam suatu organisasi dibutuhkan pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan, yaitu kemampuan buat mensugesti seseorang melalui komunikasi langsung juga tidak eksklusif menggunakan tujuan membuat orang lain mengikutinya secara pengertian, penuh pencerahan, dan sukarela (Wibowo, 2020).

Salah satu peranan Kelurahan yaitu melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan. menjadi suatu tempat yg bekerjasama menggunakan pemerintahan, tentunya pelayanan yang diberikan pegawai kelurahan wajib pelayanan yg prima. Kelurahan Penjaringan adalah salah satu kelurahan yang berada pada wilayah Kecamatan Penjaringan Kota Jakarta Utara. Kelurahan Penjaringan merupakan penyelenggara urusan pemerintahan yang menyampaikan pelayanan kepada rakyat Penjaringan, diantaranya pelayanan PMPTSP (Penanaman modal serta Pelayanan Terpadu Satu Pintu), layanan Dukcapil (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil), pendamping sosial, dan pelayanan prasarana, sarana, serta kebersihan lingkungan.

Rumusan Masalah

sesuai latar belakang dilema diatas, maka peneliti merumuskan masalah menjadi berikut

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan lurah dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Penjaringan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan lurah serta motivasi kerja secara beserta-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Penjaringan ?.

Landasan Teori

dalam suatu organisasi baik milik pemerintah maupun swasta tak terlepas dari yang namanya kepemimpinan. dari Terry (dalam Sule, 2018) kepemimpinan artinya tindakan mempengaruhi seorang atau anggota organisasi guna membuatnya melakukan sesuatu hal supaya tercapainya tujuan. Fiedler (dalam Sule, 2018) menyatakan pemimpin merupakan orang yg termasuk pada grup yg memiliki peran menjadi pemberi tugas, sebagai ketua serta penanggung jawab primer aktivitas kelompok. sebagai seseorang pemimpin wajib memiliki kewibawaan, kekuasaan, otoritas, dan keterampilan spesifik yg tidak selaras berasal orang-orang dikelompoknya.

Hersey serta Blachard (dalam Thoha, 2019) merupakan dua ahli yg mengemukakan gaya Kepemimpinan Situasional. Gaya ini mendasarkan pada hal-hal berikut ini : (1) arahan dan bimbingan oleh pemimpin; (2) dukungan baik moral maupun lainnya pada pegawai asal pemimpin. (tiga) kematangan pegawai pada melaksanakan tugas, fungsi, dan tujuan. Pace serta Faules (dalam Sule, 2018) menyebutkan bahwa kepemimpinan dapat direalisasikan melalui kolaborasi menggunakan orang lain secara harmonis. Selain itu gaya kepemimpinan artinya cara seseorang pemimpin menjalin hubungan dengan pegawainya. Gaya kepemimpinan berarti kemampuan yang dilakukan seseorang pemimpin pada menyampaikan dampak, dorongan, arahan pada pegawainya supaya secara sadar dan tanpa paksaan bekerja buat mencapai tujuan.

White dan Lippit (dalam Handoko, 2019) mengemukakan tiga gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, antara lain : (1) Otokratis, pada gaya ini untuk mencapai tujuan pemimpin mempengaruhi pegawai untuk melakukan aktivitas sesuai dengan perintah yang dikehendaknya; (2) Demokratis, gaya kepemimpinan ini terlihat dari kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi

pegawainya dengan mengajak bekerja sama dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan; (3) *Laissez-Faire*, dalam gaya kepemimpinan ini pegawai diberikan keleluasaan dalam menentukan kegiatan yang dilakukan guna pencapaian tujuan.

Hersey dan Blanchard (dalam Usman, 2021) mengemukakan empat gaya kepemimpinan, antara lain : (1) Gaya Kepemimpinan *Directing*, pada gaya ini pemimpin akan menjadi pengarah dalam pengerjaan tugas yang perlu dilakukan, cara pengerjaannya, serta waktu untuk menyelesaikannya sehingga dalam kepemimpinan ini terjadi komunikasi satu arah, yaitu hanya pimpinan kepada pegawai; (2) Gaya Kepemimpinan *Coaching*, pimpinan dalam gaya ini akan memberikan ide-ide kepada pegawainya dan meminta tanggapan dari pegawai sehingga menghasilkan komunikasi dua arah; (3) Gaya Kepemimpinan *Participating*, pada gaya ini, pimpinan akan mengajak pegawai ikut serta untuk mengambil keputusan, ikut aktif memberikan saran, serta pemimpin berusaha untuk mewujudkan saran tersebut, komunikasi dua arah terjadi pada gaya ini; (4) Gaya Kepemimpinan *Delegating*, pemimpin dalam gaya ini akan mendelegasikan pekerjaan kepada pegawai dengan membebaskan bagaimana pegawai akan mengerjakan tugas.

Motivasi merupakan kekuatan yg mendorong perilaku seorang sampai beliau secara sadar mengambil tindakan buat mencapai tujuan eksklusif (Prawirosentono, 2019). Adapun dari Sardiman (2019) motivasi berarti transformasi rasa semangat yang muncul pada diri seseorang menggunakan mendahulukan reaksi terhadap tujuan. asal dua definisi tadi diatas bisa disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal seorang mirip rasa semangat dalam dirinya yang menjadi pendorong primer buat melakukan perjuangan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Maslow (dalam Prawirosentono, 2019), menyatakan ada lima hal yg termasuk aspek teori motivasi kebutuhan, antara lain : (1) Kebutuhan fisiologis, yaitu motivasi yang berkaitan menggunakan kebutuhan baik utama, sekunder, serta tersier; (2) Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan terhadap rasa selamat serta proteksi asal kerugian fisik serta emosional; (tiga) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan terhadap rasa cinta serta afeksi dan ingin mempunyai suatu hal; (4)

Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan rasa penghormatan; (5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu hasrat seseorang yg didalamnya ada pertumbuhan, pencapaian, potensi pemenuhan kebutuhan diri.

Herzberg (pada Sardiman, 2019) berkata bahwa ada dua faktor akan kepuasan kerja, yaitu faktor motivasi serta faktor hygiene. Faktor motivasi dalam teori ini terkait menggunakan bentuk pekerjaan serta perkembangan eksklusif, ad interim faktor hygiene terkait menggunakan lingkungan kerja serta syarat kerja. Herzberg berkata Bila ingin membuat motivasi naik maka faktor motivasi perlu diperhatikan, begitu juga sebaliknya Bila ingin mengurangi ketidakpuasaan maka perlu menelaah faktor hygiene. Teori motivasi menurut Herzberg disebut sebagai bagian pelengkap dari teori kebutuhan Maslow.

Kinerja sering kali dikaitkan menggunakan keberhasilan berasal penyelenggaraan suatu aktivitas. Selain itu, kinerja pula adalah penyebutan atas suatu prestasi asal seorang pegawai juga sekelompok pegawai. buat melihat bagaimana kinerja berasal seseorang pegawai juga sekelompok pegawai maka ditetapkan beberapa baku keberhasilan yang menjadi tolak ukur kinerja.

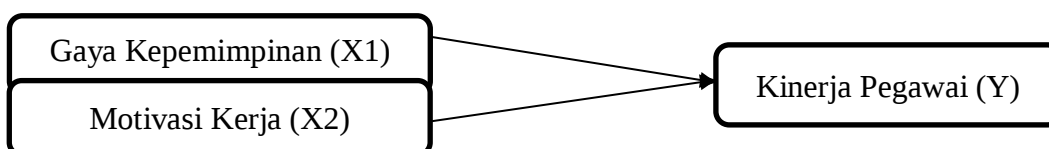
pencapaian tujuan atau aplikasi tugas pada rangka mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Berikut lima aspek yg bisa menjadi indikator kinerja, yaitu (1) Kualitas kerja, sejauh mana dedikasi pegawai terhadap organisasi dicermati dari akibat kerja, ketelitian, dan kecermatan pegawai pada melaksanakan serta merampungkan pekerjaan, tingkat komitmen pegawai, dan perbaikan dan peningkatan mutu hasil kerja; (2) Ketepatan ketika, suatu pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya dengan sedikit kesalahan; (tiga) Inisiatif, kemampuan buat bertindak tidak bergantung kepada orang lain.

Robbins (2019) memberikan indikator yang menjadi tolak ukur dalam kinerja pegawai, antara lain : (1) menurut Mitchell (pada Sedarmayanti, 2019), kinerja berarti tingkatan Kualitas serta kuantitas, hal ini dipandang berasal bagaimana yang akan terjadi pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai apakah sinkron menggunakan yg diminta atau tidak; (2) Ketepatan waktu, hal ini berkaitan menggunakan penyelesaian tugas yg dilakukan oleh pegawai; (tiga) Efektivitas, hal ini berkaitan menggunakan pemanfaatan segala sumber daya yg ada di organisasi guna menaikkan yang akan terjadi kerja organisasi; (5) Kemandirian, hal ini berkaitan

menggunakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa bantuan berasal pegawai lainnya.

berdasarkan tinjauan pustaka, maka dapat digambarkan model kerangka pikir penelitian ini yaitu mirip di gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1 : Kerangka Pikir Penelitian



Metodelogi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di lingkungan kantor Kelurahan Penjaringan yang terdiri atas PLJP Kelurahan Penjaringan yang berjumlah 125 pegawai. Untuk menentukan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan hasil hitung rumus tersebut diperoleh angka 55. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala Likert. Adapun teknik analisis dengan menggunakan formula regresi linier berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Hipotesis (Uji t)

Berikut adalah hasil uji t variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Uji t variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25.742	3.829		6.723	0.000
	Gaya Kepemimpinan	0.371	0.130	0.365	2.854	0.006

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa t_{hitung} bernilai 2.854 artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji t variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.265	4.213		5.760	0.000
	Motivasi Kerja	0.330	0.112	0.375	2.944	0.005

Berdasarkan hasil pengujian diketahui t_{hitung} sebesar 2.944 dan signifikansi 0.005 hal ini berarti variabel indenpen (motivasi kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial.

Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji F variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.242	2	61.121	9.328	0.000 ^b
	Residual	340.740	52	6.553		
	Total	462.982	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai f_{hitung} variabel-variabel independen sebesar 9.328 dan nilai signifikasi sebesar 0.000. Hal ini berarti bahwa variabel independent, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

sesuai akibat pengujian diketahui nilai t_{hitung} sebesar dua.854 dengan nilai signifikasi sebanyak 0.006 hal ini berarti t_{hitung} lebih akbar t_{tabel} yg bernilai

dua.006 serta nilai signifikansi lebih mungil asal 0.05 sebagai akibatnya bisa dikatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, maka berasal itu H_0 ditolak serta H_a diterima. Hal ini menjelaskan yaitu cara memimpin memberikan dampak pada kinerja. konklusi ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan mempunyai efek positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Suarni serta Sudiyani, 2020; Marlina, 2023).

efek yang positif serta signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bisa berarti gaya kepemimpinan yg diterapkan sang pemimpin membuat pegawai merasa nyaman sebagai akibatnya berdampak baik kepada kinerja pegawai. dalam hal ini Bila terjadi penurunan di kinerja pegawai maka perlu diperhatikan gaya kepemimpinan yg digunakan oleh pemimpin. pada penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan yg mendominasi diterapkan sang Lurah Penjaringan ialah gaya kepemimpinan delegating. Gaya kepemimpinan delegating merupakan pelimpahan tugas atau kewenangan asal pimpinan kepada bawahan dengan membebaskan bagaimana pegawai mengerjakannya. sikap ini timbul sebab pimpinan percaya kepada bawahannya bahwa tugas yg diberikan akan selesai tepat ketika.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

berdasarkan akibat pengujian pada tabel 4.15 diketahui nilai signifikansi motivasi kerja sebanyak 0.005 dengan t hitung senilai dua.944 maka bisa dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil pengujian pula menggambarkan bahwa H_0 ditolak, serta H_a diterima. Motivasi kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai menandakan bahwa terdapat pegawai yg berusaha menggunakan kemampuannya secara produktif buat mencapai yang akan terjadi serta tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. imbas positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai efek positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Nurindah, 2021; Angelique Tolu dkk, 2021).

Volume pekerjaan yg diterima sang pegawai Kelurahan Penjaringan tak membentuk pegawai merasa tertekan. Hal ini menerangkan bahwa menggunakan tidak tertekannya pegawai sang volume pekerjaan maka kinerja yg didapatkan akan mempunyai akibat yang baik serta positif. hadiah pelatihan kepada pegawai baik buat pengetahuan maupun keahliannya dapat menyebabkan motivasi kerja pegawai sebab pegawai merasa diperhatikan dan diperlakukan menggunakan baik oleh organisasi. dengan adanya pembinaan baik buat pengetahuan serta keahlian pegawai secara tidak pribadi akan menaikkan kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 9.238 menggunakan nilai signifikansi 0.000, ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan serta motivasi kerja secara simultan mempunyai imbas terhadap kinerja pegawai karena hasil f hitung lebih besar daripada f tabel yang bernilai 3.17 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka asal itu H_0 dalam penelitian ini ditolak serta H_1 diterima. yang akan terjadi pengujian ini menginformasikan Jika pemimpin menjalankan kepemimpinan dengan baik maka hal ini akan sebagai motivasi para pegawai dalam bekerja sehingga akan membentuk kinerja pegawai yang baik. akibat penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menyampaikan efek terhadap kinerja pegawai (Nurlina, dkk 2021; Fajrin dkk, 2022).

Gaya kepemimpinan delegating yang mendominasi gaya kepemimpinan Lurah di Kelurahan Penjaringan sebagai keliru satu faktor yang membuat pegawai kelurahan termotivasi pada bekerja sehingga kinerja yang didapatkan baik. Hal ini karena di gaya kepemimpinan delegating pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan wacana bagaimana pegawai mengerjakan tugas karena pimpinan memberikan keyakinan kepada pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Pada penelitian ini diketahui bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan memiliki imbas terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2.854 menggunakan nilai t tabel 2.006 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05. Hal ini berarti Jika terdapat peningkatan di gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan pula mengalami kenaikan. kebalikannya Jika terjadi penurunan pada gaya kepemimpinan maka terjadi penurunan juga pada kinerja pegawai.

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini secara parsial memiliki imbas terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung dua.944 yg secara nilai lebih besar berasal nilai t tabel dua.006 menggunakan nilai signifikansi sebesar 0.005. Hal ini menginformasikan bahwa Bila terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja, maka akan terjadi peningkatan pula di variabel kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, Bila terjadi penurunan pada motivasi kerja, maka akan terjadi penurunan juga pada kinerja pegawai.

Secara simultan atau beserta-sama, variabel-variabel independen, dalam hal ini gaya kepemimpinan serta motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai atau variabel dependen menggunakan ditunjukkan pada nilai f hitung sebanyak 9.238 dan positif. Selain itu, uji f yg dilakukan menandakan bahwa ada signifikansi antara gaya kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai kurang asal 0.05.

Sesuai analisis sebelumnya diketahui bahwa gaya kepemimpinan yg lebih banyak didominasi pada tempat kerja Kelurahan Penjaringan ialah gaya kepemimpinan delegating. Lurah yg menjadi pimpinan di kelurahan diperlukan bisa mempertahankan gaya kepemimpinan tadi agar kinerja pegawai Kelurahan Penjaringan tidak mengalami penurunan. Adapun buat penelitian selanjutnya yaitu supaya terdapat variabel independen lainnya diluar variabel independen penelitian ini agar nantinya mampu menjelaskan variabel dependen lengkap.

REFERENCE

- Angelique, dkk. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 11 No.1.
- Dumadi, Ayu, Nur, Dwi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Daehan Global*. 2020. Journal Economics and Management (JECMA) Volume I, No. 1.
- Fajrin, dkk. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Mirai Management Volume 7 Issue 3.
- Ghozali, Imam. (2019). *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke- 2. Yogyakarta. BPFE
- Marlina, dkk. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli*. Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Vol. 1 No. 3.
- Nurindah. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono*. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 12.
- Nurlina. 2021. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Journal of Administration and Educational Management Volume 4.
- Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 251 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kelurahan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

- Prawirosentono, Suyadi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta. BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Sardiman, A.M. 2019. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Suarni Ni Nengah, dkk. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium Volume 6.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Suyigono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sule, Ernie Tisnawati. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi : (Membangun Organisasi Unggul di era Perubahan)*. Cetakan Pertama. Bandung : Refika Aditama.
- Suryanto, Dasep. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam*. Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume III. Solok. PIPS FKIP UMMY.
- Thoha, Miftah. 2019. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, Husaini. 2019. *Kepemimpinan Efektif : teori, penelitian, dan praktik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo, 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2020. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.