



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PELAYANAN PUBLIK DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROVINSI GORONTALO**

Putri Warsono¹, Asna Aneta², Yanti Aneta³

Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

e-mail: Putriwarsono0703@gmail.com asna.atiekaneta@gmail.com yantianeta@ung.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pelayanan publik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Provinsi Gorontalo. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode *ex-post facto*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 50 orang yang diperoleh proses sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif inferensial regresi berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan publik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dengan nilai pengaruh sebesar 36,40%. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan publik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dengan nilai pengaruh sebesar 29,20%. (3) Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan publik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Provinsi Gorontalo dengan nilai pengaruh sebesar 65,60%. Sisanya sebesar 34,40% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor manajemen karir, kompetensi, tunjangan kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja pegawai dan pengelolaan konflik pegawai serta sarana dan prasarana dalam pelayanan publik.

Kata Kunci: Kinerja Pelayanan Publik, Kepemimpinan, Motivasi.

Pendahuluan.

Pemberian layanan yang baik, dilihat dari semakin meningkatnya kredibilitas suatu layanan dalam masyarakat ataupun sebaliknya, dan bila pelayanan diberikan tidak baik maka cepat atau lambat layanan tersebut tidak akan mampu bersaing dengan yang lain, pada akhirnya masyarakat enggan atau bahkan meninggalkan lembaga tersebut.

Pelayanan publik itu sendiri pada hakekatnya adalah memberikan pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat. Semakin baik pelayanan yang diberikan oleh paratur maka semakin bagus pula kinerja pelayanan yang ada disuatu instansi, karena sejatinya pelayanan yang diinginkan masyarakat adalah pelayanan publik yang baik, yaitu yang berkualitas.

Kinerja pelayanan dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat keberhasilan suatu pelayanan, pelaporan, pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pelayanan yang diharapkan dapat menjawab tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang ada di Indonesia, yang lebih mengarah pada penyediaan layanan publik yang lebih profesional, efektif, efisien, sederhana, terbuka, tepat waktu, dan adaptif.

Penilaian kinerja pelayanan publik tidak cukup hanya dilakukan dengan menggunakan indikator-

indikator yang melekat seperti efisiensi dan efektifitas belaka, tetapi juga harus dilihat dari indikator-indikator lain yang melekat pada pengguna jasa pelayanan, seperti Produktivitas ,Kualitas pelayanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas untuk menilai kinerja pelayanan publik, yang dapat dijelaskan sebagai berikut: a.) Produktivitas Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio input dengan output, b.) Kualitas Pelayanan, kualitas pelayanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diterima oleh organisasi publik. Sehingga Kepuasan masyarakat dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat sering kali tersedia secara mudah dan murah. Kepuasan masyarakat dapat dijadikan parameter untuk mengukur kinerja organisasi public, c.) Responsivitas, adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan. dan mengembangkan program - program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat, d.) Responsibilitas, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu

dilakukan sesuai dengan prinsip - prinsip administrasi yang benar dan sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

e.) Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu mempresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsistendengan kehendak Berbicara mengenai kinerja pelayanan publik yang ada dalam suatu instansi tentu tidak terlepas dari peran kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan institusi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan paradigma kuantitatif. Sesuai permasalahan

yang diangkat pada penelitian ini adalah permasalahan asosiatif, yaitu suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dalam penelitian adalah hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat.

Metode yang digunakan pada penelitian ini yakni penelitian ex-post facto. Penelitian ex-post facto berdasarkan arti katanya, yaitu “dari apa dikerjakan setelah kenyataan”, maka penelitian ini disebut sebagai penelitian sesudah kejadian. Oleh karena itu, penelitian ini hanya dapat dilakukan ketika suatu peristiwa yang didalamnya terdapat komponen variabel bebas dan variabel terikat telah terjadi. Penelitian ex-post facto sering disebut juga sebagai penelitian kasual komparatif, karena penelitian tersebut berusaha mencari informasi tentang hubungan sebab akibat dari suatu peristiwa

Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Pengujian Kualitas Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

Kualitas data untuk instrumen dalam penelitian ini dapat dianalisis dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan kepada 30 orang pegawai di luar dari sampel.

Variabel Kepemimpinan (X₁)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan dalam penelitian ini sebanyak 16 pernyataan pada 30 responden (**n=30**). Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel : Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Validitas			Reliabilitas	
	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Status	Cronbach Alpha	Status
1	0.534	0.361	Valid	0,880	Reliabel
2	0.611	0.361	Valid		
3	0.562	0.361	Valid		
4	0.445	0.361	Valid		
5	0.636	0.361	Valid		
6	0.548	0.361	Valid		
7	0.611	0.361	Valid		
8	0.643	0.361	Valid		
9	0.681	0.361	Valid		
10	0.641	0.361	Valid		
11	0.365	0.361	Valid		
12	0.600	0.361	Valid		
13	0.801	0.361	Valid		
14	0.725	0.361	Valid		
15	0.684	0.361	Valid		
16	0.721	0.361	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2023

Tabel : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

No	Validitas			Reliabilitas	
	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Status	Cronbach Alpha	Status
1	0.749	0.361	Valid	0,948	Reliabel
2	0.803	0.361	Valid		
3	0.794	0.361	Valid		
4	0.866	0.361	Valid		
5	0.783	0.361	Valid		
6	0.727	0.361	Valid		
7	0.839	0.361	Valid		
8	0.854	0.361	Valid		
9	0.938	0.361	Valid		
10	0.639	0.361	Valid		
11	0.838	0.361	Valid		
12	0.705	0.361	Valid		
13	0.532	0.361	Valid		
14	0.680	0.361	Valid		
15	0.844	0.361	Valid		
16	0.583	0.361	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa dari 16 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel Kepemimpinan, semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Kemudian untuk koefisien reliabilitas sebesar 0,880. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kepemimpinan yang valid memiliki konsistensi yang baik.

Variabel Motivasi kerja (X₂)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dalam penelitian ini sebanyak 16 pernyataan pada 30 responden (n=30).

Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa dari 16 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel Motivasi kerja, semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Kemudian untuk koefisien reliabilitas sebesar 0,948. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen motivasi kerja yang valid memiliki konsistensi yang baik.

Variabel Kinerja pelayanan publik (Y)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur validitas kinerja pelayanan publik dalam penelitian ini sebanyak 20 pernyataan pada 30 responden (n=30). Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pelayanan publik

No	Validitas			Reliabilitas	
	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Status	Cronbach Alpha	Status
1	0.576	0.361	Valid	0,959	Reliabel
2	0.772	0.361	Valid		
3	0.734	0.361	Valid		
4	0.634	0.361	Valid		
5	0.480	0.361	Valid		
6	0.584	0.361	Valid		
7	0.821	0.361	Valid		
8	0.888	0.361	Valid		
9	0.842	0.361	Valid		
10	0.874	0.361	Valid		
11	0.863	0.361	Valid		
12	0.883	0.361	Valid		
13	0.883	0.361	Valid		
14	0.884	0.361	Valid		
15	0.828	0.361	Valid		
16	0.856	0.361	Valid		
17	0.828	0.361	Valid		
18	0.739	0.361	Valid		
19	0.706	0.361	Valid		
20	0.745	0.361	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa dari 20 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel kinerja pelayanan publik, semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Kemudian untuk koefisien reliabilitas sebesar 0,959. Nilai koefisien Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kinerja pelayanan publik dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Deskriptif Variabel Penelitian

Jumlah responden yang menjadi subjek penelitian sebanyak 50 responden yang memenuhi standar sampel penelitian. Dari keseluruhan yang disebar kuesioner yang kembali sebanyak 50 kuesioner, kemudian yang dapat digunakan sebanyak 45 kuesioner. Kuesioner yang dapat digunakan (response use) sebesar 100%. Diketahui reponden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Hasil analisis deskriptif dari setiap variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Variabel Kepemimpinan (X1)

Hasil jawaban responden untuk mengetahui bagaimana persepsi responden untuk variabel kepemimpinan dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel : Analisis Jawaban Responden Kepemimpinan (X₁)

No	Indikator	Skor Capaian	Kriteria
1	Bersifat Adil	87.20%	Baik
2	Mendukung Tercapainya Tujuan	88.90%	Baik
3	Menciptakan Rasa Aman	86.50%	Baik
4	Bersikap Menghargai	83.50%	Cukup Baik
Skor Variabel		86.53%	Baik

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan terletak pada kriteria yang “baik” dengan skor sebesar 86,53%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo memiliki gaya kepemimpinan yang khas

yang mampu untuk menstimulus kinerja dari pegawai dalam memberikan pelayanan kependidikan dan administratif kepada pengguna jasa layanan publik tersebut. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi

Variabel Motivasi kerja (X₂)

Jawaban responden untuk mengetahui bagaimana persepsi responden untuk variabel motivasi kerja. Hal ini dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8 : Analisis Jawaban Responden Motivasi kerja (X₂)

No	Indikator	Skor Capaian	Kriteria
1	Hubungan Rekan Kerja & Atasan	86.40%	Baik
2	Lingkungan Kerja	83.30%	Cukup Baik
3	Kesempatan Bertumbuh	83.30%	Cukup Baik
4	Pemberian Tunjangan	86.30%	Baik
Skor Variabel		84.83%	Baik

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja terletak pada kriteria yang “baik” dengan skor sebesar 84,83%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Provinsi Gorontalo memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab yang diamanahkan kepada pegawai tersebut terkait dengan pelayanan administrasi kependidikan. Pegawai dengan motivasi yang tinggi akan terus melakukan berbagai upaya dalam mencapai proses kerja yang ideal dan efektif sehingga hasil pekerjaan bisa lebih berkualitas dengan kuantitas yang sesuai dan ketepatan waktu yang senantiasa bisa dipertanggungjawabkan atas tugas yang diemban oleh pegawai tersebut.

Variabel Kinerja pelayanan publik (Y)

Jawaban responden untuk mengetahui bagaimana persepsi responden untuk setiap variabel Kinerja pelayanan publik. Hal ini dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9 : Analisis Jawaban Responden Kinerja pelayanan publik (Y)

No	Indikator	Skor Capaian	Kriteria
1	Produktivitas	85.80%	Baik
2	Kualitas Pelayanan	88.60%	Baik
3	Responsivitas	87.90%	Baik
4	Responsibilitas	86.00%	Baik
5	Akuntabilitas	86.60%	Baik
Skor Variabel		86.98%	Baik

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa variabel kinerja pelayanan publik terletak pada kriteria yang baik dengan skor 86,98%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda & Olahraga Provinsi Gorontalo memiliki capaian kinerja yang sudah cukup maksimal dari target kinerja yang telah ditetapkan. kinerja yang cukup baik ini lahir dari adanya optimalisasi pada kepemimpinan dan adanya motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda & Olahraga Provinsi Gorontalo yang mampu mencapai hasil baik dalam laporan akuntabilitas kinerja tentu diakibatkan oleh adanya kemampuan pegawai dalam bekerja memberikan pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa di Dinas tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan publik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dengan nilai pengaruh sebesar 36,40%. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala dinas akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik kepada pengguna layanan publik tersebut.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan publik di

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dengan nilai pengaruh sebesar 29,20%. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa kinerja pelayanan publik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo akan semakin meningkat apabila pegawai memiliki motivasi dan semangat bekerja yang tinggi pula.

3. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan publik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dengan nilai pengaruh sebesar 65,60%. Sisanya sebesar 34,40% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor manajemen karir, kompetensi, tunjangan kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja pegawai dan pengelolaan konflik pegawai serta sarana dan prasarana dalam pelayanan publik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan penelitian, maka saran penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo lebih fleksibel dalam menjalankan kepemimpinannya serta aktif memberikan motivasi pada pegawai sehingga pegawai bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan berani dalam pengambilan keputusan administratif dalam pelayanan publik
2. Penting bagi pegawai dalam meningkatkan semangat kerja dengan berbagai cara yang mampu

menstimulus motivasi tersebut, kemudian terus mengupayakan proses kerja yang inovatif yang akan berdampak pada peningkatan kinerja dalam pelayanan publik.

3. Penting bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja dalam pelayanan publik, kemudian membuat angket dalam bentuk skala Guttman agar responden lebih objektif dalam menjawab pertanyaan dan pernyataan kuesioner penelitian.

Daftar Pustaka.

Abdilah, F., & Jamaludin, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja pada PT. Makroni Mandiri Perkasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 14–21.

Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>

Disiplin, P., Dan, K., Kerja, M., Pegawai, K., Administrasi, K., Selatan, J., Amas Priatna, I., Ariska, R., & Pamulang, U. (2019). Effect of Work Discipline and Wok Motivation on Employee Performance in South Jakarta Administrative City. *Management Studies and*

Entrepreneurship Journal, 2(1), 48–58. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

F, L. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), Vol. 4, No. 1.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

Kadir, Abdul, M., & Machasin, D. (2014). JURNAL EKONOMI Volume 22, Nomor 2 Juni 2014. *Ekonomi*, 22, 1–17.

Lilik Nur, H. (2012). *BAB 2 Kajian Teori pengertian kinerja*. 8–31. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=pdf+Definisi+kinerja+organisasi+yang+dikemukakan+oleh+Bastiandalam+Hessel+Nogi>

Lina. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 13(3), 27–36.

Nurdin1, & Hardian Mursito2 Munzir3. (2020). *PENGARUH BESARANNYA KOMPENSASI*

DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 12(1), 50–59.

Purba, L. N., & Ngatno. (2016). Role Of Leaders Against Effect The Performance Of Employees As Variable Intervening Through Motivation. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 11. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1436996&val=4721&title=Pengaruh Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1436996&val=4721&title=Pengaruh%20Peran%20Pemimpin%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Melalui%20Motivasi%20Sebagai%20Variabel%20Intervening)

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

Semarang, U. N., & Maret, U. S. (2017). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo*. 44(June), 18–26.

Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).

Wexley, M. (2002). Pengertian Motivasi Pengertian motivasi menurut para ahli. *Definisi-Pengertian.Com*.