

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR

Surianti¹, Andi Syarifuddin², Iqbal³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹surianti@gmail.com, ²andisyarifuddin67@gmail.com, ³iqbalar317@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of the relationship between leadership and work motivation on employee work achievements at the Makassar City Education Office. The population was all employees of the Makassar City Education Office totaling 177 employees. The sample in this research was 63 employees. The respondent sampling technique was chosen by simple random sampling technique. This research uses quantitative/descriptive methods. Data collection methods used were observation, questionnaires, interviews and documentation. The analysis methods used were test of validity, reliability and multiple linear regression. The result shows that leadership and work motivation positively and significantly effect on employee work achievements.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Work Achievement.

PENDAHULUAN

Prestasi Kerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dan ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan kecakapan, kesungguhan, pengalaman dan waktu yang digunakan untuk kerja. Selain itu, prestasi kerja juga sangat penting bagi instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan pegawai untuk bekerja, juga menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan.

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh delapan factor yaitu kemampuan individu, motivasi, pemahaman tentang perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai prestasi yang tinggi, latar belakang pribadi, bakat, sikap, kemampuan analitis, keterampilan dan kemampuan teknik. Beberapa Indikator yang digunakan untuk mengukur variable prestasi kerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas kerja, dan waktu kerja. Adapun kualitas kerja meliputi ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kuantitas kerja yaitu mutu yang dihasilkan pegawai dalam mengerjakan suatu

tugas yang diberikan oleh pimpinan. Waktu kerja meliputi kecepatan dan ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.

Kepemimpinan adalah suatu tindakan, strategi, sikap, keterampilan atau kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mengatur dan memimpin pegawainya. Kepemimpinan sangat penting bagi pemimpin dan bawahannya. Untuk pemimpin Gaya Kepemimpinan digunakan untuk mengatur bawahannya agar ingin melaksanakan tugas bagi bawahannya. Dengan, gaya kepemimpinan yang digunakan sebagai pendorong untuk menimbulkan semangat kerja. Menurut Veithzal Rivai (2014 : 42) jenis-jenis Kepemimpinan meliputi Gaya Kepemimpinan manajemen tugas, manajemen *Country Club*, manajemen miskin dan manajemen tim. Jika Kepemimpinan yang digunakan dalam sebuah instansi atau lembaga pemerintah sesuai para pegawai akan semangat dan bergairah untuk bekerja. Akan tetapi, jika Kepemimpinan yang digunakan tidak sesuai atau tidak cocok maka semangat dan gairah kerja pegawai akan menurun, sehingga akan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai maka perlu adanya penggunaan Gaya Kepemimpinan yang sesuai

dengan kondisi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan agar pegawai dalam melaksanakan suatu tugas lebih termotivasi dan lebih semangat.

Motivasi Kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku pegawai serta menimbulkan semangat kerja. Pemberian Motivasi Kerja sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja. Motivasi Kerja memiliki aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Pegawai bekerja keras dan semangat karena adanya Motivasi Kerja. Pemberian penghargaan salah satu cara untuk menimbulkan Motivasi Kerja yang tinggi bagi pegawai. Tanpa adanya Motivasi Kerja kedisiplinan dan semangat kerja tidak dapat meningkat. Oleh karena itu Motivasi Kerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai dalam sebuah lembaga pemerintahan atau instansi.

Kepemimpinan yang digunakan Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar adalah Kepemimpinan manajemen tim dan manajemen tugas. Pemahaman yang berbeda pada setiap juga mempengaruhi dalam pencapaian Prestasi Kerja Pegawai. Penggunaan Gaya Kepemimpinan manajemen tugas yang kurang sesuai dengan kondisi kerja karena kurang memperhatikan pegawainya tetapi hanya memperhatikan aktivitas pekerjaan yang dihadapinya juga mempengaruhi tinggi rendahnya Prestasi Kerja Pegawai yang akan dicapai oleh kantor yang bersangkutan sedangkan Motivasi Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar dianggap belum optimal karena masih terdapat pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja sehingga berdampak pada rendahnya sikap disiplin.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis merumuskan masalah : 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar?. 2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar?.

Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota

Makassar. 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Sumidjo (2015) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Thoha (2013) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut Turney (2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

Terry dalam Thoha (2013) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Timple (2015) mengartikan Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor

keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Menurut Thoha (2013) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Winardi (2015), motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya presistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.

Sugihartono (2017) motivasi diartikan sebagai suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu dan yang memberi arah dan ketahanan pada tingkah laku tersebut. Motivasi pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecendrungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

Martinis Yamin dan Maisah (2015) menjelaskan motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi perubahan tersebut terjadi disebabkan tertentu pada sistem neorofisiologis dalam organisme manusia. Dengan adanya motivasi pada diri manusia akan terbentuk suatu keadaan seperti motif yang timbul dalam diri untuk mengerjakan sesuatu secara maksimal. Munculnya motif yang membentuk semangat pada diri akan membantu manusia untuk menyelesaikan kinerja secara maksimal.

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dasar yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi *intrinsik* merupakan suatu motif yang timbul dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi *ekstrinsik* adalah motif yang timbul karena adanya rangsangan dari luar.

Menurut Oemar Hamalik dalam Martinis Yamin dan Maisah (2015) motivasi memiliki dua sifat, yakni (a) motivasi intrinsik, (b) motivasi ekstrinsik. Tentunya antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik bermakna berbeda tetapi sangat berkaitan dalam membentuk dorongan manusia dalam melakukan sesuatu.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) variable Motivasi Kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja dan moral yang meningkat
2. Loyalitas dan kestabilan tetap terjaga
3. Kedisiplinan pegawai yang meningkat
4. Kerja pegawai tetap bersemangat
5. Produktivitas kerja pegawai dapat meningkat

Jadi berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yang meliputi: kepuasan kerja dan moral yang meningkat, loyalitas dan kestabilan tetap terjaga, kedisiplinan pegawai yang meningkat, kerja pegawai tetap bersemangat, dan produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.

Setriyani (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan yang digunakan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Yogyakarta adalah Gaya Kepemimpinan partisipatif (*democratic*) karena sebagian besar karyawan memiliki jenis kinerja yang tinggi. Hasil pengujian yang digunakan adalah korelasi product moment dan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero).

Penelitian yang dilakukan oleh Vanjery (2016) menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki tingkat pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut sama dengan yang

dilakukan oleh Marwansyah (2015), dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

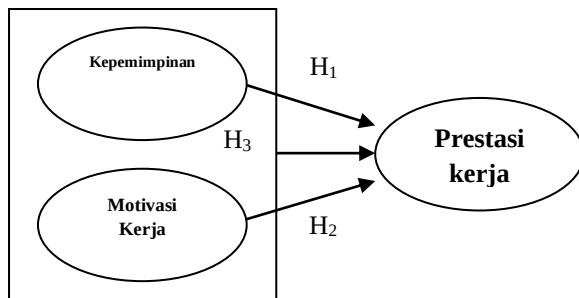
Berdasarkan tinjauan literatur dan penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas Pendidikan kota makassar.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas Pendidikan kota makassar.

Berdasarkan hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini maka model penelitian dapat digambarkan sebai berikut:

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Setriyani (2015) dan Vanjery (2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam menjawab masalah penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar. Waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Data Kualitatif, yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil interview, wawancara, kuesioner atau observasi di lapangan yang tidak berupa angka-angka dan diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis. 2) Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari sumber data sekunder, baik berupa dokumen, laporan-laporan ilmiah, atau terbitan berkala yang relevan dengan permasalahan yang dibahas.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor

Dinas Pendidikan Kota Makassar PNS sebanyak 90 dan Pengawas sebanyak 87, total populasi berjumlah 177 orang. Sampel dalam penulisan ini diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. Hal ini sesuai jenis sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling* yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sample. Populasi berjumlah 177 orang pegawai, jumlah sampel yang akan di ambil ditentukan dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10 % sehingga jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 63 orang.

Metode pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah: 1) Wawancara, teknik ini merupakan pengumpulan data untuk memperoleh informasi melalui cara berkomunikasi secara langsung (tatap muka) dengan subyek penelitian (sumbernya). 2) Angket (kuesioner), yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui penyebaran angket kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar yang menjadi sampel. Angket ini berisi pertanyaan-pertanyaan tentang identitas responden dan variabel-variabel penelitian untuk mencari informasi yang lengkap dari permasalahan yang dibahas. 3) Teknik dokumentasi, teknik ini digunakan untuk memperoleh sejumlah data melalui dokumen tertulis tentang hal-hal yang relevan dengan kebutuhan penulis dalam penulisan ini. Seperti data tentang struktur organisasi, data kepegawaian (personalia) dan sebagainya.

Berdasarkan deskripsi teoritis dan dikaitkan dengan variabel yang akan dikaji, dikemukakan definisi operasional variable sebagai berikut: 1) Menurut Kartini Kartono, (2015), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan, selanjutnya dikatakan pemimpin harus mahir melaksanakan kepemimpinannya. 2) Menurut Ngalim Purwanto, (2016) menjelaskan motivasi adalah “pendorongan” suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk betindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Motivasi

adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. 3) Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017 : 94) mengartikan Prestasi Kerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Prestasi Kerja Pegawai dapat pula diartikan gabungan dari tiga factor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tiga metode berdasarkan *koefisien determinasi*, uji F dan Uji T.

Tabel 1. Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.561	1.731

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber: data diolah (2019).

Dari tabel 1 berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) Nilai R pada tabel 1 adalah 0,759 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 75,9 %. 2) Nilai R *square* pada tabel 1 adalah 0,576 yang menunjukkan bahwa variabel (Y) yaitu prestasi kerja pegawai dipengaruhi kuat oleh semua variabel (X) yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 57,6 %.

Tabel 2. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.689	2.504		4.074
	TX1	.974	.138	.782	7.041
	TX2	.631	.092	.437	6.332

a. Dependent Variable: TY

Sumber: data diolah (2019).

Dari tabel 2 tersebut dapat dilihat kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki arah yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 dari hasil analisis *SPSS release 16* nilai signifikan variabel (X1) adalah 0,000 dan variabel (X2) adalah 0,000. Maka hasil pengujian hipotesis diduga bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki arah yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai” menunjukkan nilai t variabel (X1) sebesar 7.041 dan variabel (X2) sebesar 6.332, dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai sehingga hipotesis dapat diterima atau terbukti.

Menurut Kartono, (2015), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan, selanjutnya dikatakan pemimpin harus mahir melaksanakan kepemimpinannya. Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS release 16* kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Menurut Purwanto, (2016) menjelaskan motivasi adalah “pendorongan” suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS release*

16 motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013 : 94) mengartikan Prestasi Kerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Prestasi Kerja Pegawai dapat pula diartikan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS release 16* prestasi kerja pegawai dipengaruhi kuat oleh kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Koefisien regresi kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar, atau dengan kata lain jika variable kepemimpinan diterapkan dan berjalan dengan baik, maka prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar akan meningkat. 2) Koefisien regresi motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar, atau dengan kata lain jika variable motivasi kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar akan bertambah juga.

Saran yang dapat diajukan sehubungan dengan kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut : 1) Dengan adanya penelitian ini diharapkan segenap pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai lebih menitikberatkan pada kepemimpinan dan motivasi kerja karena kedua variable (X) dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. 2) Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang

kepemimpinan dan motivasi kerja sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu tentang kedua variable tersebut karena hal ini sangat berkaitan dengan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Timple. (2015). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Dharma. (2015). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Handayani. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Bidang dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bidang Pendaftaran dan Pendataan di Dinas Pendapatan Sleman*. Tugas Akhir, tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi UNY : Yogyakarta.
- Turney. (2014). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Diploma III*. Yogyakarta : UNY.
- Vanjery. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri*. Tugas Akhir, tidak diterbitkan. Jakarta.
- Mckenna dan Beech. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Ranupandojo dan Husnan. (2016). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Uno. (2017). *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Heryanto. (2004). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Tugas Akhir, tidak diterbitkan. Yogyakarta.
- Kartono. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank OCBC NISP Tbk Cabang Pekanbaru*. Tugas Akhir, tidak diterbitkan. Yogyakarta.
- Thoha. (2013). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- Yamin & Maisah. (2015). *Pokok – Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Purwanto. (2016). *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Pujana. (2004). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Permoderasi*. Tugas Akhir, tidak diterbitkan. Surabaya.
- Riana. (2015). *Effects Motivation On Business Performance : The Mediation Role Of Job Satisfaction and Leadership*. Tugas Akhir, tidak diterbitkan. Jakarta.
- Setriyani. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Yogyakarta*. Tugas Akhir, tidak diterbitkan. Fakultas Ekonomi UNY : Yogyakarta.
- Siagian. (2014). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Danim. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Sugihartono. (2017). *Analisis Regresi*. Andi Offset : Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Handoko. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sumidjo. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.
- Winardi. (2015). *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta : BPFE.