

# MOTIVASI MEMEDIASI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN BADUNG

Ni Putu Agustiani<sup>1</sup>, I Ketut Sutapa<sup>2</sup>, I Wayan Agus Anggayana<sup>3</sup>, Ni ketut Dewi Irwanti<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata dan Pendidikan,  
Universitas Triatma Mulya, Badung, Bali, Indonesia

Email : agustianipu2t78@gmail.com<sup>1</sup>, Ketut.sutapa@triatmamulya.ac.id<sup>2</sup>,  
anggayana28@gmail.com<sup>3</sup>, dewi.irwanti@triatmamulya.ac.id<sup>4</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan mengetahui motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung. Analisis statistik inferensial dilakukan dengan uji hipotesis menggunakan Path Analysis dan uji sobel untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sebesar 0,356 dengan nilai sig. 0,009 2) gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja sebesar -0,194 dengan nilai sig. 0,161 3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,477 dengan nilai sig. 0,001 4) motivasi mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan nilai t hitung 1,696 > t tabel 1,670.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja.

**Abstract** – This research aims to determine the motivation to mediate the influence of leadership style on the performance of state civil service employees, the Badung Regency regional financial and asset management agency. Inferential statistical analysis is carried out using hypothesis tests using Path Analysis and Tobel tests to determine the direct and indirect influence between the variables studied. The research results show 1) leadership style has a positive and significant effect on motivation of 0.356 with a sig value. 0.009 2) leadership style has a negative and insignificant effect on performance of -0.194 with a sig value. 0.161 3) motivation has a positive and significant effect on performance of 0.477 with a sig value. 0.001 4) motivation is able to mediate the influence of leadership style on performance with a calculated t value of 1.696 > t table 1.670.

**Keywords:** Leadership Style; Motivation; Performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kinerja terbaik akan memberikan banyak keuntungan bagi sebuah organisasi. Bagi seorang pegawai hasil yang dicapai adalah sebagai aktualisasi potensi diri dan menjadi peluang dalam meningkatkan mutu kehidupannya, sedangkan bagi sebuah organisasi keberhasilan pegawai dalam bekerja adalah sesuatu yang penting untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan organisasi (Damanik 2021).

Gibson, dkk (dalam Wibowo, 2014) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria

lain dari efektifitas. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pengertian motivasi menurut Ernest (dalam Mangkunegara, 2000) adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan motivasi menurut Mathis dan Jackson (2001) motivasi merupakan hasrat

didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan pengamatan, capaian kinerja badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten badung sebagian masih di bawah target yang telah direncanakan, sebagaimana dilaporkan dalam dokumen laporan kinerja badan pengelola keuangan dan aset daerah (LKJIP). Menurut Gibson (1996) mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Sedangkan Prawirosentono (1999) berpendapat bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja badan pengelola keuangan dan aset daerah dipengaruhi oleh kinerja individu atau kinerja pegawai badan pengelola keuangan dan aset daerah. Dari sisi motivasi, sampai saat ini pemberian motivasi kepada pegawai cukup baik tercermin dari suasana keakraban, komunikasi atasan dengan bawahan dan sesama pegawai yang baik serta pelaksanaan rapat internal yang dilaksanakan secara rutin.

Dari sisi gaya kepemimpinan, pemimpin sangat intensif berkomunikasi dan memberikan motivasi kepada bawahannya, pemimpin sangat peduli dan mengontrol cara-cara bawahan dalam bekerja serta secara aktif terlibat di dalam organisasi.

Berdasarkan gap riset dan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara pada badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.

## METODE

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Menurut H. Suparyadi (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006). Menurut Hasibuan (2007) motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi menurut Mathis dan Jackson (2001:89) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Menurut Mangkunegara (2018) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Siagian (2014) kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai selama tahun waktu tertentu. Fahmi (2018) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

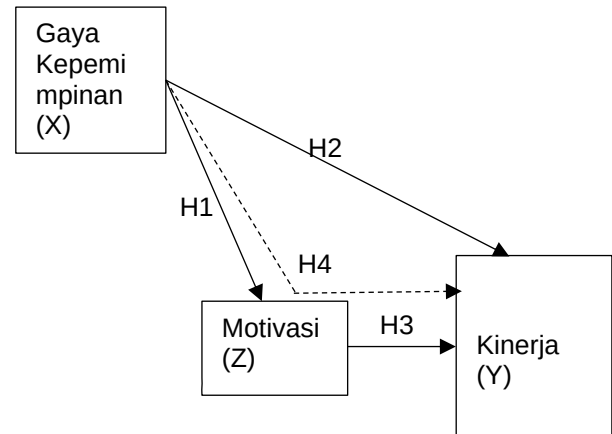
Penelitian ini dilakukan di badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung dengan jumlah pegawai aparatur sipil negara sebanyak 107 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung yang berjumlah 107 orang dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, *simple random sampling* dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Variabel penelitian pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai. sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner dan data sekunder informasi yang dikumpulkan dari tempat penelitian dengan pendekatan observasi, seperti dokumen laporan, jumlah pegawai, lokasi penelitian, dan struktur organisasi. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial *path analysis* dengan bantuan program SPSS.

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.
- H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.
- H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil

negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.

- H4: Motivasi mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual  
Sumber : Peneliti, 2025

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Badung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 20 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Badung. Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai ASN Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Badung disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| LAKI-LAKI     | 20             | 38,46          |
| PEREMPUAN     | 32             | 61,53          |

|        |    |       |
|--------|----|-------|
| JUMLAH | 52 | 100,0 |
|--------|----|-------|

Sumber : Peneliti, 2025

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pegawai ASN pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Badung disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------------|----------------|----------------|
| < 5                | 0              | 0              |
| 6-10               | 0              | 0              |
| 11-15              | 7              | 13,461         |
| > 15               | 45             | 86,538         |
| Jumlah             | 52             | 100,00         |

Sumber : Peneliti, 2025

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------------|----------------|----------------|
| S2                 | 10             | 19,23          |
| S1                 | 41             | 78,84          |
| SMA/SMK            | 1              | 1,923          |
| Jumlah             | 52             | 100,00         |

Sumber : Peneliti, 2025

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran persepsi responden terhadap pertanyaan yang diberikan dalam instrument penelitian tentang variabel-variabel yang diteliti. Analisis dilakukan menghitung rerata (mean) berdasarkan persentase tanggapan responden pada masing-masing item dalam variabel-variabel

penelitian yaitu gaya kepemimpinan (X), motivasi (Z), kinerja (Y).

**Tabel 4.** Deskripsi Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

| Indikator                                                                                                               | Skor |   |   |    |    | Rerata (mean) | Ket.        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---|---|----|----|---------------|-------------|
|                                                                                                                         | 1    | 2 | 3 | 4  | 5  |               |             |
| X.1 Pemimpin saya mampu mengambil keputusan yang tepat bagi kebaikan dan kenyamanan <u>bawahannya</u> dan kondisi kerja | 0    | 0 | 1 | 26 | 25 | 4,46          | Sangat Baik |
| X.2 Pimpinan saya selalu memberikan perhatian dan motivasi <u>kepada bawahannya</u> .                                   | 0    | 1 | 3 | 23 | 25 | 4,38          | Sangat Baik |
| X.3 Pimpinan saya mampu menjalin komunikasi yang <u>baik dengan</u> bawahan dan mampu mengendalikan emosi.              | 0    | 1 | 9 | 22 | 20 | 4,17          | Baik        |
| X.4 Pimpinan saya mampu mengendalikan <u>bawahannya</u> dalam lingkungan kerja.                                         | 0    | 4 | 7 | 21 | 20 | 4,10          | Baik        |
| X.5 Pimpinan saya sangat bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan <u>bawahannya</u> .                                 | 0    | 3 | 3 | 29 | 17 | 4,15          | Baik        |
| Rata-rata                                                                                                               |      |   |   |    |    | 4,252         | Sangat Baik |

Sumber : Peneliti, 2025

**Tabel 5.** Deskripsi Responden Variabel Gaya Motivasi

| Indikator                                                                                                          | Skor |    |    |    |    | Rerata (mean) | Ket.        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|----|----|----|---------------|-------------|
|                                                                                                                    | 1    | 2  | 3  | 4  | 5  |               |             |
| Z.1 Pemberian gaji yang adil <u>dapat memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik</u> .         | 0    | 0  | 0  | 29 | 23 | 4,44          | Sangat baik |
| Z.2 Atasan selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang <u>baik dan bijak</u> .                       | 0    | 7  | 17 | 16 | 12 | 3,63          | Baik        |
| Z.3 Membangun hubungan kerja yang <u>baik sesama rekan kerja merupakan salah satu prioritas dalam organisasi</u> . | 0    | 5  | 6  | 19 | 22 | 4,12          | Baik        |
| Z.4 Prestasi kerja mendapat apresiasi positif dan reward dari atasan.                                              | 0    | 12 | 15 | 16 | 9  | 3,42          | Cukup, baik |
| Z.5 Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas <u>menegerakkan saya untuk melakukan tugas-tugas baru</u> .             | 0    | 9  | 12 | 13 | 18 | 3,77          | Baik        |
| Rata-rata                                                                                                          |      |    |    |    |    | 3,876         | Cukup Baik  |

Sumber : Peneliti, 2025

**Tabel 6.** Deskripsi Responden Variabel Kinerja

| Indikator                                                                                                 | Skor |    |    |    |    | Rerata (mean) | Ket.        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|----|----|----|---------------|-------------|
|                                                                                                           | 1    | 2  | 3  | 4  | 5  |               |             |
| Y.1 Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.                                     | 0    | 0  | 1  | 27 | 24 | 4,442         | Sangat Baik |
| Y.2 <u>Kuantitas</u> dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. | 0    | 8  | 13 | 20 | 11 | 3,654         | Baik        |
| Y.3 Saya mampu menyelesaikan <u>pekerjaan dengan tepat waktu</u> .                                        | 0    | 0  | 5  | 22 | 25 | 4,385         | Sangat Baik |
| Y.4 Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.                                              | 0    | 9  | 8  | 22 | 13 | 3,750         | Baik        |
| Y.5 Saya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya secara mandiri.                       | 0    | 10 | 4  | 22 | 16 | 3,846         | Baik        |
| Y.6 Saya merasa masalah yang terjadi di tempat saya bekerja menjadi permasalahan saya juga.               | 0    | 13 | 12 | 23 | 4  | 3,346         | Cukup Baik  |
| Rata-rata                                                                                                 |      |    |    |    |    | 3,9038        | Baik        |

Sumber : Peneliti, 2025

Pengujian validitas menggunakan analisis korelasi product moment dengan bantuan program SPSS menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05), pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai sig. dimana, nilai sig. < 5% Hasil merupakan bagian utama artikel ilmiah yang isinya meliputi : hasil bersih tanpa proses analisis data, dan hasil pengujian hipotesis. Hasil dapat disajikan dengan table atau grafik, untuk memperjelas hasil secara verbal.

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas

| VARIABEL              | PERTANYAAN | NILAI KORELASI PRODUCT MOMENT | KETERANGAN |
|-----------------------|------------|-------------------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X) | X1.1       | 0.514                         | Valid      |
|                       | X1.2       | 0.619                         | Valid      |
|                       | X1.3       | 0.693                         | Valid      |
|                       | X1.4       | 0.768                         | Valid      |
|                       | X1.5       | 0.714                         | Valid      |
| Motivasi (Z)          | Z.1        | 0.391                         | Valid      |
|                       | Z.2        | 0.684                         | Valid      |
|                       | Z.3        | 0.574                         | Valid      |
|                       | Z.4        | 0.833                         | Valid      |
|                       | Z.5        | 0.835                         | Valid      |
| Kinerja (Y)           | Y.1        | 0.303                         | Valid      |
|                       | Y.2        | 0.771                         | Valid      |
|                       | Y.3        | 0.468                         | Valid      |
|                       | Y.4        | 0.801                         | Valid      |
|                       | Y.5        | 0.693                         | Valid      |
|                       | Y.6        | 0.756                         | Valid      |

Sumber : Peneliti, 2025

**Tabel 8.** Hasil Uji Reliabilitas

| VARIABEL              | NILAI Cronbach's Alpha | KETERANGAN |
|-----------------------|------------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X) | 0.688                  | Reliabel   |
| Motivasi (Z)          | 0.710                  | Reliabel   |
| Kinerja (Y)           | 0.733                  | Reliabel   |

Sumber : Peneliti, 2025

**Tabel 9.** Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|----------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                                  |                | 52                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000                |
|                                                    | Std. Deviation | 3.14630438              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .060                    |
|                                                    | Positive       | .056                    |
|                                                    | Negative       | -.060                   |
| Test Statistic                                     |                | .060                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Sumber : Peneliti, 2025

**Tabel 10.** Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |  |        |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |  |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 19.117                      | 4.103      |                           |  | 4.660  | .000 |                         |       |
| <u>gaya kepemimpinan</u>  | -.273                       | .192       | -.194                     |  | -1.422 | .161 | .873                    | 1.146 |
| <u>motivasi</u>           | .522                        | .149       | .477                      |  | 3.489  | .001 | .873                    | 1.146 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Peneliti, 2025

**Tabel 11.** Hasil Uji Heterokedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |  |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 5.882                       | 2.440      |                           |  | 2.411 | .020 |                         |       |
| <u>motivasi</u>           | -.052                       | .089       | -.088                     |  | -.584 | .562 | .873                    | 1.146 |
| <u>gaya kepemimpinan</u>  | -.113                       | .114       | -.148                     |  | -.988 | .328 | .873                    | 1.146 |

a. Dependent Variable: Abs. RES

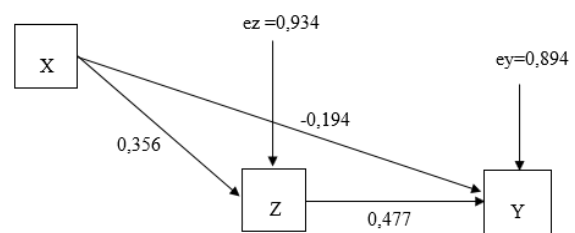
Sumber : Peneliti, 2025

Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) langsung dan tidak langsung yang diwujudkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel bebas terhadap variabel antara/intervening serta dampaknya terhadap variabel terikat, Riduwan, dkk (2011).

**Tabel 12.** Rekapitulasi Analisis Jalur

| No. | Pengaruh Antar Variabel             | Efek langsung | Nilai Sig. | Keterangan       |
|-----|-------------------------------------|---------------|------------|------------------|
| 1   | Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi | 0,356         | .009       | Signifikan       |
| 2   | Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja  | -.194         | .161       | Tidak Signifikan |
| 3   | Motivasi terhadap Kinerja           | .477          | .001       | Signifikan       |

Sumber : Peneliti, 2025

**Gambar 2.** Koefisien Jalur & Nilai Residu

Sumber : Peneliti, 2025

Pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama, H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.

Hasil analisis menunjukkan nilai pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi sebesar 0,356 dengan nilai sig. 0,009 < 0,05, hal ini menunjukkan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi adalah positif dan signifikan yang berarti hipotesis H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung dapat diterima.

2. Hipotesis kedua, H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.

Hasil analisis menunjukkan nilai pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja sebesar -0,194 dengan nilai sig. 0,161 > 0,05 ini berarti pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja bernilai negatif dan tidak signifikan yang berarti hipotesis H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung tidak dapat diterima.

3. Hipotesis ketiga, H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.

Hasil analisis menunjukkan nilai pengaruh langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,477 dengan nilai sig. 0,001 < 0,05, ini berarti pengaruh langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja bernilai positif dan signifikan yang berarti hipotesis H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara

badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung dapat diterima.

Untuk mengetahui hubungan tidak langsung satu variabel bebas dengan variabel terikat melalui variabel intervening dalam analisis jalur dilakukan dengan sobel test.

$$Sab = \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2}$$

$$t = \frac{a \cdot b}{Sab}$$

**Tabel 13.** Rekapitulasi Koefisien Regresi

| Hubungan Variabel | Hasil Regresi |       |       |       |
|-------------------|---------------|-------|-------|-------|
|                   | a             | b     | Sa    | Sb    |
| X ke Z            | 0.356         |       | 0.170 |       |
| Z ke Y            |               | 0.477 |       | 0.149 |

Sumber : Peneliti, 2025

$$Sab = \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,477^2 \cdot 0,170^2 + 0,356^2 \cdot 0,149^2 + 0,170^2 \cdot 0,149^2}$$

$$Sab = 0,100154$$

$$t = \frac{a \cdot b}{Sab}$$

$$t = \frac{0,356 \cdot 0,477}{0,100154}$$

$$t = 1,696 \text{ dengan } t \text{ tabel} = 1,67$$

$$t \text{ hitung} > t \text{ tabel} : 1,696 > 1,67$$

4. Hipotesis keempat, H4 : Motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.

Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung = 1,696 > t tabel = 1,67 maka variabel intervening mampu memediasi hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini berarti hipotesis keempat, H4 : Motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara

badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung dapat diterima.

### Implementasi

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung, hal ini ditunjukkan nilai pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi sebesar 0,356 dengan nilai sig.  $0,009 < 0,05$ . Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan motivasi pegawai.

2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung sebesar -0,194 dengan nilai sig.  $0,161 > 0,05$ , ini berarti pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah negatif dan tidak signifikan, yang berarti baik atau buruk gaya kepemimpinan yang dilakukan tidak mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,477 dengan nilai sig.  $0,001 < 0,05$  ini berarti pengaruh langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja adalah positif dan signifikan yang berarti semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

4. Motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola

keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung, ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung = 1,696 >  $t$  tabel = 1,67.

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung sebesar 0,356 dengan nilai sig.  $0,009$ , yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan semakin meningkat motivasi pegawai demikian juga sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan semakin menurun motivasi kerja pegawai.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung sebesar -0,194 dengan nilai sig.  $0,161$ , yang berarti baik atau buruk gaya kepemimpinan yang dilakukan tidak mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung sebesar 0,477 dengan nilai sig.  $0,001$ , yang berarti semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
4. Motivasi mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung dengan nilai  $t$  hitung 1,696 >  $t$  tabel 1,67, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

Hal yang dapat disarankan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Agar gaya kepemimpinan yang berjalan selama ini dimediasi dengan motivasi sesuai

indikator dalam penelitian ini guna meningkatkan kinerja pegawai aparatur sipil negara badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Badung.

2. Agar meningkatkan gaya kepemimpinan terutama pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan dalam lingkungan kerja untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi.
3. Agar meningkatkan motivasi terutama pada indikator memberikan apresiasi positif dan reward kepada pegawai berprestasi.

### Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih Penulis sampaikan kepada Bapak I Ketut Sutapa, selaku Penulis 2 (Dua); Bapak I Wayan Agus Anggayana, selaku Penulis 3 (Tiga); Ibu Ni Ketut Dewi Irwanti, selaku Penulis 4 (Empat); Sahabat-sahabat yang telah memberikan dukungan dan motivasi terhadap terselesainya Laporan Akhir Penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adun Rusyana, Enas & Riduwan, 2011, *Cara mudah belajar SPSS 17.0 dan aplikasi statistic penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Afandi, P., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Zanafa Publishing, Riau.
- Afdal, Muh., Muhammad Kasran, 2023, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jesya*, 6(1), 436–46.
- Agustin, Dwi Suci, 2020, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Volume1, Nomor 1.
- Ahmad, Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen SDM*, CV Munandar, Bandung.
- Ali, Nurfadilla Nur, 2021, Makalah Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jurnal ALAUDDIN*, 5–6.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Aziz Setyawan, Wasi Bagasworo, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan), *Jurnal ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, Volume 6, Nomor 1.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Damanik, Mariana, 2021, Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar, *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212.
- Darmawan, D.H., 2013, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya.
- Dewi, Mustika, 2021, Pengaruh Komunikasi Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Karangasem, *Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis Dan Sosial Humuniora Universitas Triatma Mulya*, Badung.
- Dharma, Agus, 2004, *Manajemen Supervisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, Hasta Herlan Asymar, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Volume 1, Nomor 9.
- Dwijawati, Ni Luh Gede, 2022, Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana, *Program Studi Magister Manajemen Fakultas*



- Bisnis Dan Pariwisata Universitas Triatma Mulya, Badung.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham, 2018, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Cetakan kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I., 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gorda, IGN., 2004, *Pengertian Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Widya Kriya Gematama, Denpasar.
- Hamali, Arif Yusuf, 2018, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf, 2018, *Pemahaman Sumber Daya Mnusia*, PT. Buku Seru, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, C.V. Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi cetakan ke tiga belas*, P.T. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, P.T. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, P.T. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Bumi Aksa, Bandung.
- Herawati, Heny & Dwi Ermawati, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Hosnawati, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pt Adira Dinamika Multifinance Tbk Di Surabaya), *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–99.
- Husein, Umar, 2011, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi Kedua*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Iskandar, Fachrul Zaky, Setiawan, T. & Tamba, M., 2023, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia, *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, Volume 2, Nomor 1.
- Kartono, Kartini, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Badung Tahun 2023, Badung.
- Luhur, Raden Yohannes, 2014, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk, *Jurnal OE*, Volume 6, Nomor 3.
- Maharani, Ni Putu Diah Sri, Wita Indrayani, I Gusti Ayu Putu & Santi Diwyarthi, Ni Desak Made, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Housekeeping Di Hotel A Ubud, *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, Volume 10, Nomor 1.

- Mangkunegara, A. P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, P.T. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, P.T. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P., 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Edisi Kesepuluh*, P.T. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, P.T. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martha, Ade. R., Rahardjo, K., Prasetya, A., 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 53.
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba, Jakarta.
- Moh. Pabundu, Tika, 2015, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mohd. Kurniawan DP, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, (1), 33–48.
- Nazarudin Aziz, Septianto Dwi Putra, 2022, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD 1-11 Padang, *Jurnal valuasi: Jurnal ilmiah ilmu manajemen dan kewirausahaan jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bina Bangsa*, Volume 2, Nomor 2.
- Nazir, Moh., 2005, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panjaitan, Maludin, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan, *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Volume 3, Nomor 1.
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Pradana, Mahir, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operating Bandung, *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, Volume 2, Nomor 1.
- Prasadj, Ricardianto, 2018, *Human Capital Management*, In Media, Bogor.
- Priyanto, Wahyu Budi, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ekonomika-Bisnis*, Volume 07, Nomor 02.
- Priyatno, Suratman Hadi, 2022, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri, *Jurnal Parameter*, Volume 7, Nomor 1.
- Priyono, Marnis, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Surabaya.
- Ragita, Agnesia, 2022, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari, *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, Volume 11, Nomor 3.
- [Repository.umsu.ac.id,Tesis Nurmah Fudzah, 2020,](https://repository.umsu.ac.id/Tesis_Nurmah_Fudzah_2020)  
[http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/14121/TESIS%20NURMAH%20FUZAH%201820030015.pdf?sequence=1,\[diakses,10 Nopember 2024\].](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/14121/TESIS%20NURMAH%20FUZAH%201820030015.pdf?sequence=1,[diakses,10 Nopember 2024].)

- Rezkyawan, Andi, Fachrul, Anand, Nurman & Zainal Ruma, 2023, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Gubernur Sulawesi Selatan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 4, Nomor 1.
- Rivai, Z., Veithzal, dkk., 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, Timothy A., 2009, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P., 2008, *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Drs. Benjamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, P.T Intan Sejati, Klaten.
- Robbins, S.P., 2006, *Perilaku Organisasi*, P.T. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi, 2020, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Humaniora*, Volume 4, Nomor 1.
- Saputra, Dio, Fernos, Jhon, 2023, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang, *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, Volume 2, Nomor 2.
- Sari, Anissa Retna & Lidya Martha, 2022, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 7 Padang, *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303–15.
- Sedarmayanti, S., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, P.T. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, S., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, P.T. Refika Aditama, Bandung.
- Sembiring, Hendri, 2020, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Volume 13, Nomor 1.
- Seo, Nesmi, Joost Rumampuk & Michael Potola, 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(1), 52–58.
- Shahara, Nadia Putri & Noor Indah Rahmawati, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 669–78.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, M & Effendi, S., 2011, *Metode Penelitian Survei*, LP3S, Jakarta.
- Siregar, Siti Hamidah., Tanjung, Bahdin Nur., R Sabriana., 2024, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 7, Nomor 1.
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, Rahma, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, *Bulletin of Management and Business*, Volume 1, Nomor 2.
- Situmorang, Maria Kristina, 2018, Pengaruh Konflik Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rajawali Mandiri Indo Jaya Medan, *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, Volume 2, Nomor 2.
- Sondang P, Siagian, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soulthan S. Batubara, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. INALUM (Persero), *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, Volume 3, Nomor 1.
- Sugiyono, 2010, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2019, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, Edi, Rahajeng, Rita, 2022, Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, Volume 4, Nomor 7.
- Supardo, Susilo, 2006, *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*, Andi offset, Yogyakarta.
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Sutardji, 2016, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Dee Publish, Yogyakarta.
- Sutikno, S. M., 2014, *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Holistica, Lombok.
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Syukur S. Mendrofa, Samalua Waoma, Jhon Firman Fau, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Volume 4, Nomor 2.
- Thoha, Miftah, 2010, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Torang, Syamsir, 2014, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi*, Alfabeta, Bandung.
- Tutorial Uji Heteroskedastisitas Dengan Glejser SPSS, spssindonesia.com, 19 Pebruari 2021, 23 Oktober 2023, <https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-heteroskedastisitas-glejser-spss.html>. [diakses, 6 Nopember 2024].
- Umar, H., 2001, *Strategic Management in Action, Konsep, Teori, dan Teknik Menganalisis Manajemen Strategis Strategic Business Unit. Berdasarkan konsep Michael R. Porter, Fred R. David, dan Wheelan Hunger*, P.T. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wandi, Didi, 2022, Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, Volume 1(1), 21–30.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko, 2018, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wursanto, IG., 2001, *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta.
- Zaidah, Nur & Agung Solihin, 2023, Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Wilayah Kemayoran), *Jurnal Ekonomi , Manajemen , Bisnis Dan Sosial*, Volume 3, Nomor 4.