

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TANJUNGBALAI UTARA

<sup>1</sup>Rizki Annisa M. <sup>2</sup>Defi Kumala Sari Lubis, <sup>3</sup>Ari Parmongan Putra Gultom, <sup>4</sup>Ali Daud Siregar, <sup>5</sup>Edy Saputra  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>1</sup>rizki.annisa@gmail.com, <sup>2</sup>defi.kumalasari@gmail.com, <sup>3</sup>ari.parmonganputra@gmail.com, <sup>4</sup>alidaud.srg@gmail.com, <sup>5</sup>edy.saputa@gmail.com

## ABSTRACT

*This research analyzes the influences of leadership style, motivation and incentive on employees' performances at District Head Office, Tanjungbalai Utara. The aim of this research is to test the influences of leadership style, motivation and incentive both partially and simultaneously on employees' performances at the office. This is a quantitative research. Total sampling technique is used to obtain sample. Sample is 38 employees. Results show that partially, each variable of leadership style, motivation and incentive has positive and significant influence on employees' performances at District Head Office, Tanjungbalai Utara. Leadership style has  $t_{count}$  value 4.913 and significant level 0.000. Motivation has  $t_{count}$  value 2.716 and significant level 0.010, and incentive has  $t_{count}$  value 2.692 and significant level 0.011. Simultaneously, leadership style, motivation and incentive have positive and significant influences on employees' performances with  $F_{count}$  value 32.186 and significant value 0,000. R Square value is 0,740.*

**Key words:** leadership style, motivation, incentive, employees' performances.

**ABSTRAK :** Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif baik secara sendiri-sendiri atau parsial maupun secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah total sampling. Sampel sebanyak 38 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, masing-masing dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya kepemimpinan bernilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,913 dan signifikansi 0,000, Motivasi bernilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,716 dan signifikansi 0,010, dan Insentif bernilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,692 dan signifikansi 0,011. Secara bersama-sama atau simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,186 dan signifikansi 0,000 dan nilai R Square sebesar 0,740.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif, kinerja pegawai.

## 1. Pendahuluan

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, mulai dari kemampuan menangkap permasalahan yang ada dalam organisasi, melakukan analisa permasalahan, dan mengantisipasi dampak yang akan terjadi dalam organisasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset penting yang harus diperhatikan. Kinerja pegawai menurut pandangan Albenese (2011: 60) adalah aspek tindakan dari sebuah pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Disinilah pemimpin mengambil peranan penting dalam menjalankan peran motivator bagi pegawai yang dipimpinnya.

Suatu kepemimpinan sangat diperlukan suatu organisasi dengan harapan dengan

kepemimpinan yang sesuai akan memudahkan berkomunikasi dan mengatur pegawai dalam menyelaraskan tujuan organisasi. Dalam memimpin, seorang pemimpin memiliki gaya masing-masing yang dipengaruhi oleh karakter, pendidikan dan lingkungan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoha, 2013: 103).

Kepemimpinan adalah suatu jabatan yang diberikan kepercayaan untuk memimpin organisasi atau perusahaan dan menjalankan tugasnya mengatur pegawainya atau bawahannya agar dapat mencapai tujuan atau keinginan organisasi tersebut. Disinilah organisasi membutuhkan kepemimpinan yang dapat memimpin dan dipimpin dalam batasan-batasan tertentu yang dimiliki setiap manusia. motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia sendiri.

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya pada Kantor Camat Tanjungbalai Utara, seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai. Penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dirasa masih rendah. Gaya kepemimpinan dan motivasi juga mempengaruhi kinerja pada pegawai. Kinerja dapat diukur oleh pemimpin agar dapat mengetahui sejauhmana perkembangan kinerja yang berada pada diri para pegawai untuk menjalankan tugas-tugas dan organisasi yang di laksanakan. Motivasi merupakan kondisi yang diperlukan untuk menjalankan kehidupan sehari-hari dan untuk mendorong atau menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan pemimpin untuk pencapaian tujuan organisasi. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, sangat penting bagi seorang pemimpin untuk dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang

sesuai dengan organisasi, dalam upayanya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Faktor motivasi kerja pada Kantor Camat Tanjungbalai Utara memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja yang masih rendah. Wibowo (2010: 379) mendeskripsikan motivasi sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Salah satu bentuk motivasi kerja pada kantor camat tersebut adalah pemberian materi berupa insentif dimana pegawai menjadi bersemangat bekerja untuk pencapaian suatu target dan motivasi berbentuk lisan dari keluarga, rekan kerja maupun dari orang lain akan tetapi karena kurangnya dukungan dari atasan menjadikan pegawai kurang termotivasi dalam menjalankan suatu pekerjaan yang berdampak pada kinerja pegawai di kantor tersebut yang masih rendah.

### **1.1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara?
- b. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara?
- c. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara?
- d. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara?

### **1.2. Batasan Masalah**

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara. Gaya kepemimpinan, motivasi, insentif dan kinerja pegawai merupakan variabel-variabel yang akan diteliti pada lokasi penelitian tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, permasalahan dibatasi hanya pada gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif sebagai variabel bebas serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebagai

variabel terikat di Kantor Camat Tanjungbalai Utara.

### 1.3. Hiopotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara.
- 2) Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara.
- 3) Ada pengaruh antara insentif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara.
- 4) Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif, yang secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara,
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara,
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara,
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2017: 61), populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian yang dijadikan sampel adalah seluruh pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara yang berjumlah 40 orang dan dapat dijelaskan dengan kerangka populasi sebagai berikut.

Tabel 1 Kerangka Populasi Berdasarkan Jabatan Thn. 2019

No	Jabatan	Jlh Populasi
1	Camat	1
2	Sekretaris Camat	1
3	Bendahara	1
4	Kepala Seksi	15
5	Kepala Sub. Bagian	2
6	Lurah	5
7	Staf	6
8	Jabatan Fungsional	9
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>

Sumber: Kantor Camat Tanjungbalai Utara, 2019

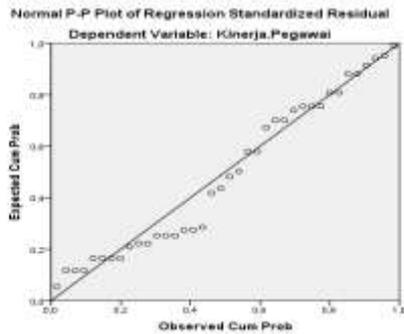
### 2.2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Santoso (2004: 214), dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Normalitas Data

### 2.3. Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2014; 203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka

variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Pada output SPSS bagian *Coefficient*, semua angka VIF berada di bawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Gaya.Kepemimpinan	,688	1,454
Motivasi	,754	1,327
Insentif	,743	1,346

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

### 2.4. Uji Heteroskedastisitas

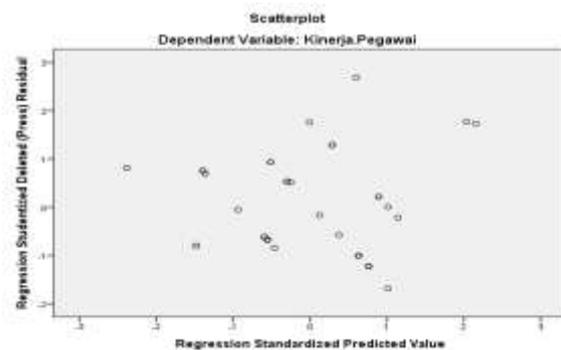
Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut *homoskedastisitas* dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2014; 208), dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi *heteroskedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas,

serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Pola Scatterplot dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

## 3. Hasil dan pembahasan

### 3.1. Hasil Regresi Linear Berganda

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.20.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,706	4,606		1,022	,314
	Gaya.Kepemimpinan	,387	,079	,519	4,913	,000
	Motivasi	,255	,094	,274	2,716	,010
	Insentif	,296	,110	,273	2,692	,011

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Berdasarkan tabel 5.13 di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 4,606 + 0,387X_1 + 0,255X_2 + 0,296X_3 + \epsilon$

Persamaan di atas dijelaskan bahwa koefesien  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) mempunyai nilai positif yaitu 0,387, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Koefesien  $X_2$  (Motivasi) memiliki nilai positif yaitu 0,255. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel

Kinerja Pegawai. Koefesien  $X_3$  (Insentif) juga memiliki nilai positif yaitu 0,296. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif juga mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai.

### 3.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Secara Simultan ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,699	3	12,566	32,186	,000 <sup>b</sup>
	Residual	13,275	34	,390		
	Total	50,974	37			

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

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

Pada tabel 4. di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 32,186 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,870. Oleh karena itu nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $32,186 > 2,870$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam

penelitian ini yaitu bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara.

### 3.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,706	4,606		1,022	,314
	Gaya.Kepemimpinan	,387	,079	,519	4,913	,000
	Motivasi	,255	,094	,274	2,716	,010
	Insentif	,296	,110	,273	2,692	,011

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

### 3.3.1 Pengaruh $X_1$ terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Motivasi (Y) dapat dilihat pada tabel 5.15 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,913 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,913 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara.

### 3.3.2 Pengaruh $X_2$ terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Motivasi (Y) dapat dilihat pada tabel 5.15 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,716 dan nilai signifikansi 0,010. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,716 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu Motivasi

berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara.

### 3.3.3 Pengaruh $X_3$ terhadap Y

Untuk mengetahui secara partial pengaruh Insentif ( $X_3$ ) terhadap Motivasi (Y) dapat dilihat pada tabel 5.15 di atas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,692 dan nilai signifikansi 0,011. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,021. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,692 > 2,021$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara.

### 3.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai *R Square* atau koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 6. Model Summary

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,860 <sup>a</sup>	,740	,717	,625	,740	32,186

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi, Gaya.Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai (Sumber: Output SPSS Data Diolah-2020)

Berdasarkan Tabel di atas nilai *R Square* adalah 0,740 Hal ini menunjukkan bahwa 74,00% variabel Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif sedangkan sisanya sebesar 26,00% tidak dilakukan penelitian.

## 4. Kesimpulan

Setelah hasil uji yang dilakukan disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t_{hitung}$  masing-masing sebesar 4,913; 2,716; dan 2,692, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000; 0,010; dan 0,011 terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara.
- 2) Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif secara bersama-sama atau simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara dengan nilai 32,186 dan signifikansi 0,000.

- 3) Hasil uji Koefisien Determinasi atau Nilai *R Square* menunjukkan 0,740 Hal ini menunjukkan bahwa 74,00% variabel Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Utara dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Insentif sedangkan sisanya sebesar 26,00% tidak dilakukan penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhudhori, M, dkk. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2). DOI 10.33087/ekonomis.v3i2.79

- A.M. Sardiman. 2011. **Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar**. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Albenese, Robert. 2011. **Management**. South Western : Co.
- Bernadin, John, H & Russel, Sudarmanto. 2017. **Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Danang, Sunyoto. 2013. **Metodologi Penelitian Akuntansi**. Bandung : PT. Refika Aditama Anggota IKAPI.
- Fitriana. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karangrayung II (Studi Di Kec.Karangrayung Kab.Grobogan). **Skripsi**. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, I. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23**. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2015, **Manajemen**; Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFPE.
- Harianja, Marihot T.E. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. **Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Joyce EA. 2013. **Human Resource Management, an Experiential Approach**, Mc Graw- Hill International Edition. Sixth Edition. Printed in Singapore.
- Kartono, Kartini. 2006. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2008. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2013. **Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?**, Edisi I. Jakarta : PT. Rajawali.
- Mangkunegara. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2017. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta : BPFPE.
- Marwansyah. Mukaram. 2010. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Bandung : Pusat penerbit Administrasi Niaga Politeknik Bandung.
- Mas'ud, Musdar. 2014. **Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal dan Hubungannya Terhadap Nilai Perusahaan**. “Manajemen dan Bisnis, Vol. 7 No. 1 . Universitas Muslim Indonesia.
- Milkovich, G.T. & Boudreau, J.W. 2011. **Human Resource Management : Business and Economics Chicago**. London : Irwin.
- Moenir, H.A.S. 2013. **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia**. Jakarta : Bimi Aksara.
- Pabundu, Tika. 2016. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**; Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Parmin. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi, Insentif dan Komitmen Organisasi Terhadap KinerjaKaryawan PT Arta Boga Cemerlang Kantor Cabang Purworejo dan Kebumen. **Jurnal Fokus Bisnis**, Vol.11 No.2, hal. 26-36
- Rahayu, Bayu dan Ruhamak, M Dian. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). **Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri**, Vol 2 No. 1, hal. 1-22.
- Rivai, Veithsal. 2003. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2001. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Bumi Aksara
- Sadili, Samsudin. 2016. **Manajemen Sumber daya Manusia**. Bandung : Pustaka Setia.
- Sarwono, Jonathan. 2010. **Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif**. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Sastrodiningrat, Soebagyo. 2002. **Manajemen dan Kepemimpinan**. Jakarta: Radar Jaya Offset Sugiono. 1999.
- Simamora, Henry. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Soetopo, Hendyat. 2014. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian Bisnis** Cetakan kesembilan. Bandung : Alfabeta.
- Tampubolon, Manahan P. 2007. **Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)**. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2013. **Kepemimpinan dan Manajemen**, Edisi 1. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Wangso, Jiwo dan Brotoharsono, Hartanto. 2003. **Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System**. Jakarta: PT Radjagrafindo Persana.
- Wibowo. 2010. **Manajemen Kinerja dan Bisnis**. Jakarta : Salemba Empat.