



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan

Beni Priyadi Saputra

benipriyadi99@gmail.com

Universitas Pamulang

Mohamad Safi'i

dosen01486@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: benipriyadi99@gmail.com

Abstrak. The aim of the research is to find out how much influence work motivation and leadership have on employee performance in Pondok Aren District, South Tangerang. The method used is an associative research method with a quantitative approach. The sampling technique used a sampling formula, and obtained a sample of 76 respondents. Data analysis uses validity tests, reality tests, classical assumption tests, descriptive analysis, quantitative analysis, correlation coefficient, coefficient of determination (KD), and hypothesis testing. The research results show that there is a positive and significant influence between work motivation and performance. Where the simple linear regression equation $Y = 25.840 + 0.411 X_1$. The correlation value is 0.441 (Very Strong). The coefficient of determination value is 61.3%. The t value is $25.840 > t$ table 1.666, with a significance of $0.000 < 0.05$. Leadership has a positive and significant effect on employee performance. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 21.311 + 0.516 X_2$. The correlation value is 0.516 (Very Strong). The coefficient of determination value is 45.3%, the t value is $21.311 > t$ table 1.666 with a significance of $0.000 < 0.005$. Simultaneously, work motivation and leadership have a positive and significant effect on employee performance in Pondok Aren District, South Tangerang. This can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 16.272 + 0.205 X_1 + 0.425 X_2$, correlation value of 0.670 (Very Strong). The coefficient of determination value is 29.4%, the F value is $15.481 > 2.73$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation works, leadership. Employee performance

Abstrak. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kinerja pegawai pada Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus sampling, dan memperoleh sampel sebanyak 76 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, koefisien korelasi, koefisien determinasi (KD), dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja. Dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,840 + 0,411 X_1$. Nilai korelasi sebesar sebesar 0,441 (Sangat Kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 61,3% Nilai thitung 25,840 > t tabel 1,666, dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 21,311 + 0,516 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,516 (Sangat Kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 45,3%, Nilai thitung 21,311 > ttabel 1,666 dengan signifikan $0,000 < 0,005$. Secara simultan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 16,272 + 0,205 X_1 + 0,425 X_2$, Nilai korelasi sebesar 0,670 (Sangat Kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 29,4%, Nilai Fhitung 15.481 > 2,73 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kepeimipinan, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil akhir dari keseluruhan tugas dan kewajiban yang dikerjakan oleh pegawai yang dilakukan dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Pendapat ini didukung oleh Menurut Mangkunegara (2018:67), kinerja adalah ketika pegawai mengerjakan tugas dan

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KECAMATAN PONDOK AREN KOTA TANGERANG SELATAN**

pekerjaan lalu dapat diselesaikan secara baik dan tepat secara kualitas dan handal. Menurut Robbins (2016:260), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Kasmir (2018:108) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

**Tabel 1.1 Data Pengukuran Kinerja Pegawai Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan
Periode Tahun 2021-2023**

Tahun	Bentuk Pelayanan	Masuk	Belum Selesai	Standar
2020	Pembuatan e-KTP	60	10	2 minggu
	Pembuatan KK	40	12	1 minggu
	Surat Kelahiran	15	4	1 hari
2021	Pembuatan e-KTP	98	20	3 minggu
	Pembuatan KK	65	15	1 minggu
	Surat Kelahiran	46	12	1 hari
2022	Pembuatan e-KTP	125	20	3 minggu
	Pembuatan KK	115	17	1 minggu
	Surat Kelahiran	65	11	1 hari

Sumber data: Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan 2020- 2022

Dari data diatas diketahui tingkat kinerja pegawai Kecamatan Pondok Aren- Tangerang Selatan dalam 3 tahun melaksanakan pekerjaannya masih perlu ditingkatkan lagi, masih ada beberapa pekerjaan yang belum diselesaikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan. Maka dari itu perlu dilakukan evaluasi agar mengetahui penyebab tidak maksimalnya kinerja para pegawai, dengan seperti itu maka dapat dilakukan perbaikan dalam peningkatan kinerja para pegawai. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan". Kemudian, ditemukan juga motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang terlihat lebih dominan memiliki motivasi bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya saja. padahal jika dilihat sebenarnya motivasi ini dapat lebih ditingkatkan. kinerja pegawai hanya dapat dicapai jika pegawai tersebut benar-benar memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang lebih terlihat dominan bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya saja jika dilihat sebenarnya motivasi kerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi Agar kinerja pegawai akan lebih meningkat lagi dari sebelumnya. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2022: 93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2018:111) mengemukakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari permasalahan yang saya temui pada saat melakukan observasi ada beberapa fenomena, berikut data sementara yang saya temukan :

Tabel 1.2 Data Pra Survey Motivasi Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Pra Survey	Pencapaian	
				Tercapai	Tidak Tercapai

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KECAMATAN PONDOK AREN KOTA TANGERANG SELATAN**

				Orang	Orang
1	Kebutuhan Fisiologi	Gaji yang diberikan sesuai dengan Jabatan	76	70	6
2	Kebutuhan rasa aman	Keselamatan Kerja diinstansi	76	75	1
3	Kebutuhan social	Instansi memberikan fasilitas yang baik agar melancarkan Pekerjaan	76	74	2
4	Kebutuhan penghargaan	Pegawai mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dicapainya	76	40	36
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Merasa di hormati oleh rekan kerja dan atasan	76	74	2

Sumber: Data Motivasi Pegawai Kecamatan Pondok Aren – Tangerang Selatan

Menurut kertonegoro (dalam Darodjat, 2015:188) berpendapat “motivasi kerja merupakan kemauan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepanjang upaya itu juga memenuhi kebutuhan individunya.” Motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat mencapai target yang telah ditentukan. Sebaliknya, pegawai yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan sulit untuk bekerja dengan baik.

Tabel 1.3 Data Pra Survei Kepemimpinan Pegawai Kecamatan Pondok Aren

No	Indikator	Sub Indikator	Pra Survey	Pencapaian	
				Tercapai	Tidak Tercapai
				Orang	Orang
1	Kemampuan Analisis	ISI SAMA LU	76	41	11
2	Keterampilan berkomunikasi	ISI SAMA LU	76	37	15
3	Keberanian	ISI	76	26	26
4	Kemampuan Mendengar	ISI	76	24	28
5	Ketegasan	ISI	76	35	17

Sumber data: Pegawai Kecamatan Pondok Aren – Tangerang Selatan

Dalam hal ini motivasi pegawai belum terpenuhi secara maksimal, maka dari itu perlu ada nya peningkatan motivasi untuk pegawai agar tidak mempengaruhi pencapaian kinerja dalam instansi. Faktor kepemimpinan pada kecamatan pondok aren tangerang selatan, dapat dikatakan kurang efisien. Hal ini terlihat dengan adanya pegawai yang kurang motivasi dari pemimpinnya, tidak melakukan hal-hal yang berhubungan dengan porsinya, dan ada pula pegawai yang tidak berada di tempat kerja. Menurut Kartono (2016:38) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang direncanakan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Pondok Aren yang beralamat di Jalan Graha

Bintaro No. 1, Kelurahan Parigi Baru, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan 15228 dan Waktu Penelitian ini dilaksanakan Selama 3 (tiga) bulan yang dimulai dari bulan oktober 2023 sampai bulan desember 2023. Populasi dalam penelitian ini pegawai atau karyawan yang bekerja di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan dan dalam menentukan sampel dengan sampel jenuh, sehingga pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 76 responden. Teknik analisis data Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefesien korelasi, uji regresi linear dan pengujian signifikan meliputi uji statistik T dan F. Dengan menggunakan software SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	16.272	5.195	3.132	.002
	Motivasi Kerja	.205	.119	.192	.089
	Kepemimpinan	.425	.111	.427	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2023 versi SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.19 di atas dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,272 + 0,205 X_1 + 0,425 X_2$. Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 16,272 dapat diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 16,272 *point*.
- Nilai motivasi kerja (X_1) 0,205 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X_2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel motivasi kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,205 *point*.
- Nilai Kepemimpinan (X_2) 0,425 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,425 *point*.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.448	.442	2.257

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 25. Data diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel di atas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,670 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600–0,779 dapat diartikan bahwa

variabel motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.542 ^a	.294	.275	2.257	

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, motivasi kerja

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,294 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 29,4% sedangkan sisanya sebesar (100-29,4%)= 70,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.272	5.195		3.132	.002
Motivasi Kerja	.205	.119	.192	3.723	.089
Kepemimpinan	.425	.111	.427	3.821	.027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 25

a. Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Uji T diatas, dapat diketahui bahwa nilai $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(76-3-1) = 72$, maka $t_{tabel} = 1,666$ Maka hasilnya adalah $t_{hitung} = 3,723 > t_{tabel}$ dengan signifikan $0,089 < 0,027$ maka Ho ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kecamatan Pondok Aren-Tangerang Selatan

b. Pengujian Hipotesis Variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Uji T diatas, dapat diketahui bahwa nilai $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(76-3-1) = 72$, maka $t_{tabel} = 1,993$ Maka hasilnya adalah $t_{hitung} = 3,821 > t_{tabel}$ dengan signifikan $0,089 < 0,027$ maka Ho ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156.951	2	78.475	15.481	.000 ^b
Residual	370.036	73	5.069		
Total	526.987	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji Anova diatas diperoleh nilai Fhitung 15,481 dk1 = k lebih besar dari Ftabel 2,73 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($F_{\text{Hitung}} = 15,481 > F_{\text{Tabel}} = 2,73$) dan Signifikan $< 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan persamaan regresi $Y = 25,840 + 0,411 X_1$ dimana nilai koefisien regresi untuk konstanta sebesar 25,840 menunjukan bahwa jika tidak ada komunikasi maka nilai kinerja pegawai sebesar 25,840 motivasi kerja (X1) sebesar 0,411 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,411 *point*. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,387 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,542 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 54,2% sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai thitung $> t_{\text{tabel}}$ atau $(25,840 > 1,666)$ dengan signifikan thitung $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kecamatan Pondok Aren-Tangerang Selatan.

Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21,311 + 0,516 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,516 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,400 atau sebesar 40% sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(21,311 > 1,666)$ Dengan signifikan thitung $0,000 < 0,05$ demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) Kecamatan Pondok Aren-Tangerang Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 0,387 + 0,441 X_1 + 0,516 X_2$ Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,542 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 29,4% sedangkan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ Tabel atau $(15,481 > 2,73)$ Dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan **Pertama**, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 25,840 + 0,441 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,441 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 38,7%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ table atau $(3,723 > 1,993)$. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. **Kedua**, Kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 21,311 + 0,516X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,516 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 0,802%. Uji hipotesis di peroleh t hitung > t tabel atau ($3,821 > 1,993$). Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. **Ketiga**, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,294 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi sebesar 29,4% sedangkan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F Hitung > f tabel atau 15,481 lebih besar dari F tabel 3,12. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- AA.Anwar prabu Mangkunegara, (2019:112), Manajemen Sumber daya Manusia.
Afandi, Pandi. (2018:1). Manajemen Sumber daya Manusia Dan Teori Konsep.
Afandi,P . (2018:5). Concept & Indikator:Human Resources Management For
Afandi,P. (2018:108). Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Riau:
Zanafa Publishing.
Afandi. (2018:5). Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Konsep dan indikator). Nusa
Media.Yogyakarta. Akarsa.
Amirullah (2018:167). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
Badeni . (2019:126). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi .Bandung: Alfabeta.
Bangun, Wilson. (2018:312). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
Bintoro dan Daryanto. (2019:258). Manajemen penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1.
Yogyakarta: Gava media. Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung. PT Riefka
Aditama.
Edy, Sutrisno (2019:20), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenda.
Fahmi,Irham. (2019:122). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi.
Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima.
Semarang: Badan Penerbit Undip.
Hasibuan,Malayu SP. (2018:102). Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan
Hasibuan,Malayu. (2019:121). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi
Aksara. Human Resources Management Compensatation And Benefits PT Free
Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing. Jakarta.
Kartono. (2016). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Kartono, K.
(2016). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Kasmir. (2018:251). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT
Rajagrafindo Persada.Keempat belas, Jakarta,Penerbit: Bumi Aksara.Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan divisi).
Kumala, H.R., &Agustina, T. (2018:2). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Management
Reseach. Yogyakarta : Deepublish Media Group,Jakarta.Perusahaan, Remaja
Rosdakarya,Bandung.
Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: PT
Remaja Rosdakarya

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KECAMATAN PONDOK AREN KOTA TANGERANG SELATAN**

- Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Perusahaan.Edisike-.Depok: PT RAJAGRAPHINDO. Port Indonesia). Jurnal Administrasi Bisnis. 42 (1): 189-198.
- Praktis Bagi Pemimpin Visioner (H.Akdon Ed.) Bandung: Alfabeta.
- Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor.Widia Cipta, II(1), 26-31.
- Purwanto,S, Susanto, E., (2018:65). Nilai-nilai karakter dalam pendidikan jasmani. Yogyakarta.UNY PRESS.
- Sedarmayanti . (2018:125). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi,Kinerja dan Prodiktivitas Kerja.PT.Refika Aditaama. Bandung.
- Sedarmayanti. (2018:17). Manajemen Sumberdaya Manusia: Reformasi Birokrasi Sinembela,P.L. (2019:108). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara,
- Siswanto, Rendyka D.&Hamid, Djamar. (2019:34). Pengaruh Gaya kepemimpinan.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2017:59). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Veithzal Rivai Zainal,S. (2018:8). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Wahyudi. (2019:119). Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi Pedoman.
- Wibowo (2016:322) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lebak ejurnal.latansamashiro Vol 7, NO 2 (2020)

JURNAL:

- Debby & kania Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol. 9 : tahun 2018 Halaman 21-28
ISSN: 2087-1511
- Lisa Hanayani & Nanik Suryani / EEAJ 8 (2) (2019) 743-757
- M.Elfy Azhar, Muhammad Arief Alfihamsyah SiNTEsa seminar nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021 CERED e-ISSN:2797-9679
- Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No 1, Maret 2019, 129-147ISSN 2623-2634
- Mhd.Edi syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe Volume 13 No.1April 2020 Hlm.110-117 Journal. trunojoyo ISSN:1829-7935
- Muhammad Ekhsan Jurnal Ekonomi dan kewirausahaan Vol.. 13 No.1 2019 ISSN:1978-2586 e-ISSN:2597-4823
- Putri, A D., & Prasetio, A. P. (2018). Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa). UNISBA. ISSN 111829-8680
- Richo Christian Valentino D, dkk (2020) Jurnal EMBA Vol. 8, No. 4 Hal. 11-20. ISSN 2303-1174
- Roy Sahputra Saragih, Hengki Mangiring Parulian Simarmata Jurnal Ilmiah Dan Bisnis, Vol. 19 No.2, 2018, 124-133