



## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh**

**Rival Agusrian<sup>1\*</sup>, Zulfan Yusuf<sup>2</sup>, Nurfiani Syamsuddin<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

<sup>1\*</sup>[rival.agusrian@gmail.com](mailto:rival.agusrian@gmail.com)

<sup>2</sup>[zulfanyusuf@serambimekkah.ac.id](mailto:zulfanyusuf@serambimekkah.ac.id)

<sup>3</sup>[nurfiani.syamsuddin@serambimekkah.ac.id](mailto:nurfiani.syamsuddin@serambimekkah.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan ukuran sampel penelitian ini sebanyak 65 Pegawai. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Uji simultan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai Fhitung sebesar 49,649. Uji parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai thitung sebesar 5,078, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai thitung sebesar 6,012. Sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 dan nilai thitung sebesar 2,309. Adapun saran untuk instansi dari peneliti adalah untuk Menjaga hubungan baik antar sesama pegawai, diantaranya dengan saling membantu pegawai lain agar terpelihara kesejahteraan pegawai pada dinas pemuda dan olahraga Aceh. Diharapkan pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai dalam bekerja, baik itu dari segi memberi insentif atau bonus kepada karyawan yang berprestasi atau disiplin dalam bekerja. Namun, pegawai tetap mematuhi atau mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh instansi agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kompetensi, pelatihan kerja dan produktivitas kerja pegawai dan lainnya.

**Kata kunci:** *gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai*



## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dukungan sumber daya yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas SDM pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Bicara tentang sumber daya manusia (SDM) tidak terlepas dari yang namanya pegawai karena pegawai merupakan manusia yang memiliki hakekat sebagai makhluk individu dan sosial. Pegawai bekerja dan seberapa besar kinerja mereka sangat tergantung pada bagaimana manajer memotivasi mereka selain faktor teknologi yang digunakan organisasi untuk menunjang pegawai dalam kehidupan suatu organisasi, peran seorang pemimpin sangat penting sebagai motor penggerak sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Pihak yang paling berpengaruh untuk memelihara kinerja pegawai adalah para pimpinan atau atasan langsung. Untuk itu, diperlukan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi bawahan sesuai dengan sasaran organisasi. Sasaran tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang berada di dalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan anggotanya. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang baik digunakan untuk menjalankan suatu organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan otokrasi, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan militeristik, gaya kepemimpinan bebas, gaya kepemimpinan kharismatis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan paternalistik.

Dari beberapa gaya kepemimpinan tersebut salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin mampu bekerja sama dengan bawahan dan bawahan berpartisipasi dalam mengambil berbagai keputusan. Rivai (2018: 267) “gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin yang demokratis mau



menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan masukan dari seluruh anggota organisasi. Akan tetapi dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin harus dapat mengacu pada tujuan organisasi dengan mengoptimalkan segala potensi sumber daya yang tersedia.

Pada saat ini, fenomena yang terjadi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh yaitu menggambarkan kinerja yang rendah. Hal ini ditandai dengan tingkat kemangkiran dan keterlambatan serta izin yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan karena berkaitan dengan sumber daya manusia. Maka perusahaan membutuhkan suatu kegiatan yang bisa mengatur sumber daya manusia kearah yang lebih baik. Fakta lain juga menunjukkan bahwa kinerja yang rendah pada instansi terkait dikarenakan kurang disiplin dan motivasi pegawai untuk bekerja.

Peningkatan motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2019: 67). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan hal ini dikarenakan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang (Siregar, dkk, 2020)

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Rosidah, 2020: 98). Nitisemito (2019: 34) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan, hal ini disebabkan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai (Mauliza, 2020). Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh baik secara simultan maupun parsial.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pemuda

dan Olahraga Aceh yang berjumlah 188 pegawai. Penentuan sampel menggunakan rumus *slovin* sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 65 pegawai. Objek dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder melalui wawancara, kuesioner dan kepustakaan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) serta variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

| Nama variabel                          | B     | Std Error | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Sig.  |
|----------------------------------------|-------|-----------|---------------------|--------------------|-------|
| Konstanta                              | 0,568 | 0,563     | 1,009               | 2,000              | 0,316 |
| Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) | 0,391 | 0,077     | 5,078               | 2,000              | 0,000 |
| Motivasi ( $X_2$ )                     | 0,421 | 0,070     | 6,012               | 2,000              | 0,000 |
| Disiplin kerja ( $X_3$ )               | 0,187 | 0,081     | 2,309               | 2,000              | 0,033 |

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,568 + 0,391X_1 + 0,421X_2 + 0,187X_3 + \epsilon$$

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh, dapat dijelaskan Pada Tabel 2.

Tabel 2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .829 <sup>a</sup> | .687     | .673              | .39784                     |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Uji Secara Simultan

Pengujian simultan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji-F ANOVA

| ANOVA |            |                |    |             |        |                   |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 23.575         | 3  | 7.858       | 49.649 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 10.763         | 68 | .158        |        |                   |
|       | Total      | 34.338         | 71 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan demokratis (X3), motivasi (X2), disiplin kerja (X1)

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Dari Tabel 3 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 49,649 dengan signifikansi 0,000, sedangkan  $F_{table}$  pada tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 2,758. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{table}$ , maka  $F_{hitung}$  (49,649) lebih besar dari  $F_{table}$  (2,758). Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

#### Uji Secara Parsial

Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada nilai  $t_{hitung}$  (5,078) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,000), maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh, artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh

Pengaruh motivasi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada nilai  $t_{hitung}$  (6,012) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,000) nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dari hasil uji signifikansi secara parsial



bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

Pengaruh disiplin kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada nilai  $t_{hitung}$  sebesar (2,309) sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,000. oleh karena  $t_{hitung}$  (2,309) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,000) maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 49,649

Koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) sebesar 0,391. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh sebesar 39,1% dengan asumsi variabel motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan.

Koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,421. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel motivasi secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh sebesar 42,1% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan.

Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,187. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh sebesar 18,7% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ), dianggap konstan.

Nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,829 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 82,9%. Artinya faktor gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,673 artinya bahwa sebesar 67,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ). Sedangkan selebihnya sebesar 32,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel tersebut seperti kompetensi, pelatihan kerja dan produktivitas kerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi Kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik Kinerja Pegawai. Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh.

Dari ke tiga variabel di atas yang harus dipertahankan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh adalah variabel motivasi. Karena dalam penelitian ini motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada variabel lainnya. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh memiliki kinerja yang bagus karena memberikan motivasi kepada pegawainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. Jakarta Rineka Cipta.
- Gibson, James. 2016. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herdianto, Y. K. (2018). Stigma dengan Orang Gangguan Jiwa di Bali. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikolog*, 8, 121-132.
- Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kedua Bandung : Rosda.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Martoyo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Maryanto & Ismu Tri. 2019. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Nitisemito. 2019. Kunci Sukses Pemimpin Situasional. Edisi Revisi Nasional. Jakarta : Dela Prasata.
- Nopitasari & Herry. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pangansari Utama Food Industry. *Jurnal Sumber Daya Manusia, Universitas Muhammadiyah Malang*. No. 2 Vol. 3
- Notoadmojo. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ridwan, Abdullah Sani. 2019. Strategi Belajar Mengajar. Depok : Rajawali Pers.
- Rivai. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi VII. Depok : PT. Raja Grafindo.
- Rosidah, A. T. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.





- Siregar, Sofiyan. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan Spss. Jakarta : Kencana.
- Siregar, P. N. U. S., Panggabean, N. R., Sinaga, D. S., & Sitorus, R. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 9(1), 52-63.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Administratif. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Administratif. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyan, Ambar T. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Susanti, Afrilian. 2017. Upaya Peningkatan Hasil Belajar Siswa Melalui Model Problem Based Learning Pada Sub tema Pemanfaatan Kekayaan Alam di Indonesia. Bandung: Universitas Pasundan, Tidak diterbitkan.
- Susanto, Ahmad. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. *Jurnal ekonomi dan Bisnis*, No.11 Vol. 2 : Jakarta : Universitas Indonesia, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Bisnis.
- Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada.