



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN  
RESTORASI GAMBUT DAN MANGROVE JAKARTA PUSAT**

SKRIPSI

Aulia Labiba Rahmawati

1802025338

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BADAN RESTORASI GAMBUT DAN  
MANGROVE JAKARTA PUSAT**

SKRIPSI

Aulia Labiba Rahmawati

1802025338

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2023

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul  
**“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN  
RESTORASI GAMBUT DAN MANGROVE JAKARTA PUSAT”**

Merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya milik orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, Juli 2023  
Yang Menyatakan,

  
  
(Aulia Labiba Rahmawati)  
NIM.1802025338

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**JUDUL** : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BADAN RESTORASI  
GAMBUT DAN MANGROVE JAKARTA PUSAT

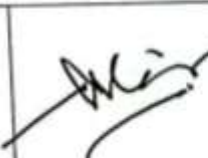

**NAMA** : AULIA LABIBA RAHMAWATI

**NIM** : 1802025338

**PROGRAM STUDI** : Manajemen

**TAHUN AKADEMIK** : 2022/2023

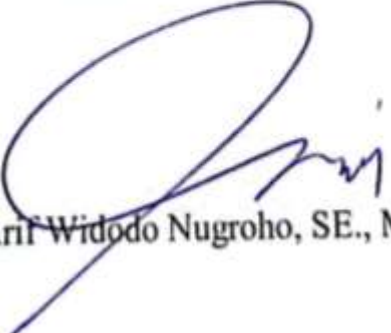
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, MM	
Pembimbing II	Edi Setiawan, SE., MM.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Ari Widodo Nugroho, SE., MM

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul:

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN RESTORASI GAMBUT DAN MANGROVE JAKARTA PUSAT**

Yang disusun oleh :  
Aulia Labiba Rahmawati  
1802025338

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

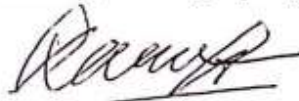
Pada tanggal : 10 Agustus 2023

#### **Tim penguji:**

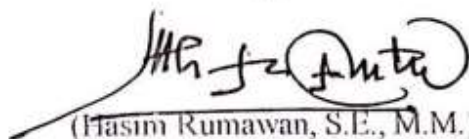
Ketua, Merangkap anggota :



(Dr. Asep Sutarman, MBA.)  
Sekretaris, Merangkap anggota :



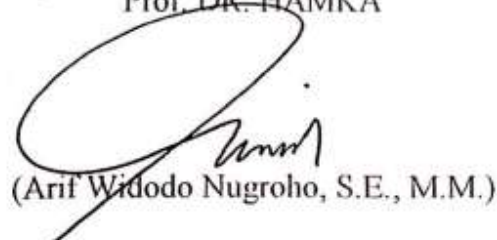
(Drs. Komara., S.E., MM)  
Anggota:



(Hasim Rumawan, S.E., M.M.)

#### **Mengetahui,**

Ketua Program Studi Ekonomi Islam  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Zulpahmi, S.E. (M.St.))

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aulia Labiba Rahmawati  
NIM :1802025338  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.  
DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak bebas Royalti Noneklusif (*Non Exclusive Royalti Free-right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN RESTORASI GAMBUT DAN MANGROVE JAKARTA PUSAT”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 12 September 2023  
Yang menyatakan



(Aulia Labiba Rahmawati)  
NIM 1802025338

## ABSTRAK

Aulia Labiba Rahmawati (1802025338)

### **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN RESTORASI GAMBUT DAN MANGROVE JAKARTA PUSAT”**

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2023. Jakarta

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan bagian operasional, mengetahui dampak yang diberikan dari gaya kepemimpinan yang demokratis, mengetahui tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta Pusat. Penelitian dilakukan di Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta Pusat dengan mengambil responden adalah karyawan bagian operasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta Pusat sebanyak 225 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS 25. Hasil penelitian dengan taraf 5% menemukan bahwa secara parsial (Uji T) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan (Uji F) Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

Aulia Labiba Rahmawati (1802025338)

***“THE EFFECT OF USE OF WORK MOTIVATION AND DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BADAN RESTORASI GAMBUT DAN MANGROVE JAKARTA PUSAT”***

*Thesis. Bachelor Degree Program of Management Study. Faculty of Economic and Business University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2023. Jakarta.*

*Keyword : WORK MOTIVATION, and DEMOCRATIC LEADERSHIP, and Employee Performance*

*The purpose of this study is to determine the level of motivation of employees in the operational division, to know the impact of a democratic leadership style, to determine the level of ability of employees to complete work and the influence of motivation on the performance of employees of the Central Jakarta Peat and Mangrove Restoration Agency. The research was conducted at the Central Jakarta Peat and Mangrove Restoration Agency by taking respondents who were employees of the operational division. The population in this study were 225 employees of the Central Jakarta Peat and Mangrove Restoration Agency and 70 respondents as the sample. This research method uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS 25 software. The results of the study with a level of 5% found that partially (T test) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance and Democratic Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance . Simultaneously (Test F) Work Motivation and Democratic Leadership Style have a positive and significant effect on Employee Performance.*



## KATA PENGANTAR

*Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Puji serta syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat serta rahmat dan hidayah-Nya kepada saya hingga saya dapat menyelesaikan Skripsi. Shalawat serta salam tidak lupa saya ucapkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW. Serta kepada orangtua, teman – teman saya yang selalu mendukung, membantu dan memberikan doa kepada saya sehingga saya mampu untuk menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan strata satu dan mendapatkan gelar sarjana di Universitas Muhammadiyah Prof Dr HAMKA

Laporan skripsi ini saya buat dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta Pusat”. Skripsi ini saya buat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen Strata Satu di FEB- UHAMKA. Selama penyusunan laporan ini saya mendapatkan banyak dukungan serta bantuan berupa semangat, saran, dan kritik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Gunawan Suryoputro., M.Hum selaku Rektor UHAMKA
2. Bapak Dr. Zulpahmi,SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
3. Bapak Sumardi, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
4. Bapak M. Nurrasyidin, SE., M., Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
5. Bapak Edi Setiawan, SE., MM. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
6. Bapak Dr. Tohirin, S.H.I.,M.Pd selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
7. Bapak Arif Widodo Nugroho,SE.MM Selaku ketua Program Studi Manajemen

Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA

8. Saya mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua saya yang selalu mendukung serta memberikan semangat, motivasi dan tidak menuntut kepada saya.
9. Mengucapkan terimakasih kepada diri saya sendiri, Farhan syah S.E, Febri Arab S.E yang sudah mampu bertahan dalam menyelesaikan perkuliahan ini hingga lulus.

Serta seluruh pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, saya ingin mengucapkan banyak terimakasih. Saya berharap ALLAH SWT akan membalas kebaikan kalian semua. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta 13 Januari 2023



Aulia Labiba Rahmawati

**DAFTAR ISI**

<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	8
1.2.3 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Landasan Teori.....	29
2.2.2 Motivasi .....	34
2.2.3 Kepemimpinan .....	37
2.2.4 Kinerja.....	42
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	52
2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	53
2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan .....	53
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2.4 Hipotesis.....	57
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>58</b>
3.1 Metode Penelitian.....	58
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	60
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	63
3.3.1 Populasi .....	63
3.3.2 Sampel Penelitian.....	63
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	64

3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	64
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	64
3.5 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data .....	65
3.5.1 Uji Kualitas Data .....	66
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	67
3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	70
3.5.4 Analisis Model Regresi Linear Berganda .....	71
3.5.7 Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	74
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>76</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan Badan Restorasi Gambut dan Mangrove .....	76
4.1.1 Sejarah Perusahaan Badan Restorasi Gambut dan Mangrove .	76
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	76
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	76
4.1.4 Karakteristik Responden Badan Restorasi Gambut dan Mangrove .....	77
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	81
4.2.1 Uji Kualitas Data .....	81
4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	84
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	89
4.2.4 Analisis Per Variabel .....	90
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	110
4.2.6 Analisis Uji Hipotesis .....	112
4.2.7 Analisis Koefisien Korelasi .....	114
4.2.8 Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	116
4.3 Pembahasan.....	116
4.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	116
4.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja .....	118
4.3.3 Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja .....	120
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>123</b>
5.1 Kesimpulan .....	123
5.2 Saran.....	126
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>128</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>133</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Capaian Luas Lahan Gambut yang Terestorasi .....	3
Tabel 2 Hasil Pra-Survey Dari Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	4
Tabel 3 Hasil Pra-Survey Dari Variabel Motivasi Kerja .....	4
Tabel 4 Hasil Pra-Survey Dari Variabel Motivasi Kerja .....	5
Tabel 5 Hasil Pra-Survey Dari Variabel Motivasi Kerja .....	6
Tabel 6 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 7 Operasional Variabel.....	61
Tabel 8 Skala Likert .....	65
Tabel 9 Pengambilan Keputusan Ada tidaknya Autokorelasi.....	69
Tabel 10 Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	70
Tabel 11 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	73
Tabel 12 Karakteristik Responden Menurut Usia .....	78
Tabel 13 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	79
Tabel 14 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	80
Tabel 15 Karakteristik Responden Menurut Lamanya Bekerja.....	80
Tabel 16 Uji Validitas Motivasi Kerja .....	82
Tabel 17 Uji Validitas Stres Kerja .....	82
Tabel 18 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	83
Tabel 19 Hasil Uji Reliabilitas .....	84
Tabel 20 Hasil Uji Normalitas .....	85

Tabel 21 Uji Multikolinearitas .....	86
Tabel 22 Hasil Uji Autokorelasi .....	88
Tabel 23 Hasil Statistik Deskriptif .....	90
Tabel 24 Karyawan Bekerja Keras Dalam Memenuhi Kebutuhan .....	91
Tabel 25 Karyawan Diberikan Kesempatan Untuk Mengembangkan Kompetensi Diri.....	91
Tabel 26 Karyawan Selalu Menaati Aturan-Aturan Yang Ada .....	92
Tabel 27 Kemampuan Yang Karyawan Miliki Dapat Membantu Dalam Pekerjaan .....	92
Tabel 28 Karyawan Bekerja Bertujuan Membahagiakan Keluarga.....	93
Tabel 29 Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas-Tugas Dari Pimpinan .....	93
Tabel 30 Karyawan Merasa Senang Dan Semangat Saat Menerima Pembayaran Gaji .....	94
Tabel 31 Pimpinan Menjamin Keamanan Hak-Hak Karyawan.....	94
Tabel 32 Hubungan Antara Karyawan Dan Atasan Rekan Kerja Baik .....	95
Tabel 33 Saya Mendapat Pujian Dari Pimpinan Maupun Rekan Kerja.....	96
Tabel 34 Variabel Motivasi Kerja.....	96
Tabel 35 Pimpinan Dalam Pengambilan Keputusan Dilakukan Dengan Musyawarah.....	98
Tabel 36 Karyawan Ikut Terlibat Dalam Pengambilan Keputusan .....	98
Tabel 37 Karyawan Ikut Serta Setiap Ada Kegiatan Yang Diselenggarakan .....	99
Tabel 38 Pimpinan Selalu Mendengarkan Saran Dan Pendapat Dari Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan.....	99
Tabel 39 Pimpinan Membagikan Tugas Dan Tanggungjawab Dengan Adil .....	100
Tabel 40 Pimpinan Memberikan Tugas Dan Tanggungjawab Secara Jelas Dan Terperinci Kepada Karyawan .....	100

Tabel 41 Pimpinan Memberikan Tugas Sesuai Dengan Kemampuan Yang Karyawan Miliki .....	101
Tabel 42 Pimpinan Selalu Terlibat Dalam Setiap Kegiatan.....	101
Tabel 43 Pimpinan Bersikap Terbuka Untuk Menerima Ide Dan Saran Dari Karyawan.....	102
Tabel 44 Pimpinan Berupaya Untuk Meningkatkan Kemampuan Karyawan Dalam Menyelesaikan Tugas-Tugas .....	102
Tabel 45 Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	103
Tabel 46 Karyawan Selalu Memperhatikan Kerapihan Dalam Pekerjaan.....	104
Tabel 47 Karyawan Mengerjakan Tugas-Tugas Dengan Teliti .....	105
Tabel 48 Pimpinan Merasa Puas Atas Hasil Kerja Karyawan .....	105
Tabel 49 Karyawan Selalu Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Target Yang Diberikan Oleh Pimpinan .....	106
Tabel 50 Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Jumlah Yang Ditentukan .....	106
Tabel 51 Pekerjaan Yang Saya Selesaikan Dapat Diterima Dengan Baik.....	107
Tabel 52 Karyawan Bertanggung Jawab Atas Keputusan Yang Diambil Dalam Pekerjaan .....	107
Tabel 53 Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu....	108
Tabel 54 Karyawan Berusaha Untuk Menyelesaikan Tanggung Jawab Dalam Kondisi Baik Maupun Tidakbaik .....	108
Tabel 55 Setiap Karyawan Saling Memberikan Kontribusi Baik Tenaga Dan Pikiran Dalam Bekerja.....	109
Tabel 56 Variabel Kinerja Karyawan .....	109
Tabel 57 Hasil Regresi Linier Berganda.....	111
Tabel 58 Hasil Uji Statistik t (Parsial) .....	112
Tabel 59 Hasil Uji F.....	113

Tabel 60 Hasil Korelasi Parsial (X1) .....	114
Tabel 61 Hasil Koefisien Korelasi Parsial (X2).....	115
Tabel 62 Hasil koefisien korelasi berganda .....	115
Tabel 63 Hasil Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	116



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	56
Gambar 2 Struktur Organisasi.....	77
Gambar 3 Grafik Normalitas P-Plot.....	85
Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	87

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	1/29
Lampiran 2 Data Kuesioner .....	6/29
Lampiran 3 Output Data SPSS 25.0.....	12/29
Lampiran 4 Tabel Durbin Watson.....	22/29
Lampiran 5 Tabel Distribusi t .....	23/29
Lampiran 6 Tabel Distribusi f .....	25/29
Lampiran 7Tabel Distribusi r .....	26/29
Lampiran 8 Surat Tugas .....	27/29

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan antar institusi meningkat sebagai akibat dari pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Masalah utama abad kedua puluh satu adalah globalisasi, dengan segala konsekuensinya. Sebuah perusahaan harus memiliki ketabahan untuk menghadapi perubahan dan berhasil di pasar jika ingin bertahan dalam bisnis. Sumber daya kelembagaan, seperti uang, teknik, dan peralatan, tidak dapat memberikan hasil terbaik jika tidak didukung oleh orang-orang yang melakukan yang terbaik. Oleh karena itu, bisnis menginginkan pekerja yang dapat melakukan tugas lebih cepat dan efektif, serta berkinerja terbaik (Hasibuan Malayu S.P, 2000).

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dari setiap organisasi, termasuk bisnis dan organisasi, dan bahkan tidak dapat dipisahkan darinya. Selain itu, SDM adalah elemen lain yang memengaruhi bagaimana perusahaan berkembang. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa suatu bisnis dapat tumbuh dengan sangat cepat jika memiliki banyak sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya; Namun, jika SDM perusahaan tidak memenuhi syarat, pertumbuhan perusahaan itu akan terhambat (M.T.E. Hariandja, 2002).

Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan untuk menyeimbangi peningkatan tingkat persaingan. Jadi, penting untuk memperhatikan lulusan pendidikan, bakat, dan keterampilan karyawan saat mengisi posisi terbuka di dalam organisasi melalui proses rekrutmen. Dengan harapan tersebut, diinginkan bahwa

karyawan yang memenuhi kriteria tersebut akan mampu ditempatkan di posisi yang cocok dengan keahliannya, yakni dalam melaksanakan prinsip "*the right man in the right place*" (Moeheriono 2012)

Salah satu hal yang membuat orang berjuang untuk tujuan di tempat kerja dan melakukan pekerjaan terbaik adalah motivasi. Oleh karena itu, tingkat dorongan yang kuat di tempat kerja dapat menghasilkan hasil yang luar biasa. Inilah sebabnya mengapa moral karyawan sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Selain itu, seorang pemimpin harus lebih memperhatikan dan mendorong pekerja yang tidak termotivasi sehingga pekerja dapat antusias kembali dengan tugasnya. Miftah (2016) mengklaim bahwa seorang pemimpin yang efektif harus mampu menginspirasi anggota timnya di tempat kerja. Widodo (2011) berpendapat bahwa bisnis mencari individu yang tidak hanya terampil dan kompeten, tetapi juga berusaha keras dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaiknya.

Badan Restorasi Gambut dan Mangrove atau BRGM adalah lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 120 Tahun 2020 tentang Badan Restorasi Gambut dan Mangrove. BRGM sebelumnya bernama Badan Restorasi Gambut yang dibentuk melalui Peraturan Presiden Nomor 1 tahun 2016 tentang Badan Restorasi Gambut. BRGM merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas untuk memfasilitasi restorasi lahan gambut di 7 provinsi prioritas dan percepatan rehabilitasi mangrove di 9 Provinsi Prioritas. Saat dibentuk pada bulan Desember 2020, BRGM diberikan mandat untuk melakukan restorasi gambut seluas 1,2 juta hektar dan percepatan rehabilitasi mangrove seluas 600.000 hektar selama 4 tahun sampai dengan tahun 2024 (Sumber BRGM).

Pegawai BRGM terdiri dari PNS dan Non PNS. Jumlah total pegawai BRGM berjumlah 209 orang dengan rincian 29 PNS dan 180 Non PNS. Kantor BRGM terletak di Jl. Teuku Umar Menteng dan Jl Cikini Raya Cikini Jakarta Pusat.

Sistem kepemimpinan di BRGM mengikuti pola struktur organisasi dantata kerja, dimana pola tersebut mengatur kepemimpinan secara berjenjang. Kepala BRGM memimpin seluruh organisasi dan bertanggung jawab terhadap program, kegiatan dan target yang telah ditetapkan. Sekretaris dan Deputi membantu Kepala BRGM untuk memimpin unit kerja yang lebih kecil. Sekretaris BRGM memimpin unit kerja sekretariat BRGM, dan deputi memimpin unit kerja kedeputian. Sekretaris dan Deputi memmbawahi Kepala Kelompok Kerja dan Kepala sub Kelompok Kerja. Dengan demikian maka terdapat kondisi kepemimpinan secara struktural mengikuti pola organisasi yang ditetapkan di BRGM (Sumber BRGM)

BRGM memiliki visi “mewujudkan tata kelola pemerintahan di lingkup Badan Restorasi Gambut (BRG/BRGM) yang baik melalui transparansi informasi publik serta dapat dipertanggung jawabkan untuk memenuhi hak masyarakat” dan misi “mewujudkan pelayanan informasi publik, PPID BRG/BRGM didukung oleh sumber daya manusia profesional dan handal”

**Tabel 1**  
**Capaian Luas Lahan Gambut yang Terestorasi**

No	Tahun	Target	Realisasi %
1	2018	498.502 ha	307.953 ha (61,7)
2	2019	498.502 ha	401.402 ha (80,5)
3	2020	122.000 ha	52.987 ha (43,4)

*Sumber: Website Badan Restorasi Gambut & Mangrove*

Badan Restorasi Gambut & mangrove telah memulihkan persentase yang sangat kecil dari total luas lahan gambut. Mengingat potensi penggunaan lahan

gambut oleh pertanian, situasi ini membutuhkan perhatian segera. Dapat disimpulkan kinerja karyawan belum cukup baik karena hasil realisasi masih ada belum mencapai dari target yang ingin dicapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah gaya kepemimpinan demokratis, berikut pra-survey pernyataan dari gaya kepemimpinan demokratis di Badan Restorasi Gambut dan Mangrove.

**Tabel 2**  
**Hasil *Pra-Survey* Dari Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis**

<b>NO</b>	<b>Kepemimpinan Demokratis</b>	<b>Ya</b>		<b>Tidak</b>		<b>Jumlah</b>
1	Pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik dari karyawan.	60		10		70

Pucuk pimpinan di kantor ini terlihat mengakui adanya kehendak untuk menggali dan menerima masukan, pendapat, bahkan celaan dari anasir-anasir yang berada di bawahnya. Maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan pada perusahaan ini adalah termasuk kategori gaya kepemimpinan demokrasi.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu Motivasi.

**Tabel 3**  
**Hasil *Pra-Survey* Dari Variabel Motivasi Kerja**

<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Ya</b>	<b>%</b>	<b>Tidak</b>	<b>%</b>	<b>Jumlah</b>
Gaji yang diberikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan saya.	50	71,4	20	28,5	70

Berdasarkan tabel diatas hasil pra-survey motivasi kerja dapat ditarik kesimpulan 20 karyawan dari jumlah 70 karywan berpendapat bahwa gaji yang diberikan perusahaan tidak cukup memenuhi kebutuhan.

Pada pernyataan diatas maka terdapat fenomena sebagian besar karyawan sudah tercukupi oleh gaji yang diberikan perusahaan. (yang menyatakan cukup memenuhi kebutuhan mencapai 71,4% tetapi masih ada yang menjawab belum merasakan yang mencukupi kebutuhan sebesar 28,5 %.

**Tabel 4**  
**Hasil Pra-Survey Dari Variabel Motivasi Kerja**

<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Ya</b>	<b>%</b>	<b>Tidak</b>	<b>%</b>	<b>Jumlah</b>
Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan memenuhi dengan kebutuhan saya.	45	64,2%	35	35,7	70

Berdasarkan pernyataan dari hasil pra-survey pada tabel diatas ialah 35 karyawan dari jumlah total 70 karyawan berpendapat bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan belum mencukupi kebutuhan.

Pernyataan tersebut dibuktikan dengan jarak perusahaan dengan fasilitas umum disekitar sangat jauh, alhasil 35 karyawan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk transportasi.

Fasilitas lainnya, koneksi internet perusahaan tidak memadai kapasitas seluruh karyawan yang menyebabkan lemot.

**Tabel 5**  
**Hasil *Pra-Survey* Dari Variabel Motivasi Kerja**

<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Ya</b>	<b>%</b>	<b>Tidak</b>	<b>%</b>	<b>Jumlah</b>
saya terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari orang lain	50	71,4%	20	28,5%	70

Berdasarkan pernyataan dari hasil pra-survey pada tabel diatas dapat dilihat 20 karyawan dari jumlah 70 karyawan berpendapat bahwa mereka tidak terdorong untuk berkompetisi dengan 50 karyawan lainnya. Dari hasil wawancara, 20 karyawan tersebut memiliki umur diatas 35 tahun, dimana mereka menyebutkan bahwa keadaan fisik sudah kurang kondusif dan prima.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian sebelumnya. Menurut penelitian yang dilaksanakan Priyono, Qomariah dan Winahyu (2018); Sunarsi (2018); Dalimunthe (2018) Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan. Namun berbeda dengan Tamarindang, Mananeke dan Merinda Pandowo (2017), Astria Khairizah, Irwan Noor dan Agung Suprpto (2015), dan Budiwibowo (2014), penelitian ini tidak menemukan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pekerja.

Selanjutnya penelitian mengenai motivasi pada kinerja karyawan, oleh beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian Putri Novitasari (2017), Hendra Hadiwijaya (2015) dan Luis Apricio Gueterres dan Wayan Gede Supartha (2016) mengatakan bahwa, motivasi secara parsial berdampak positif pada kinerja karyawan, sedangkan menurut Isnaini Diana Putri Abdullah (2018), Muhammad



Ekhsan (2019) motivasi tidak mempunyai dampak pada kinerja

Penelitian terdahulu oleh Wandra Agus Cahyono tentang pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja Berdasarkan temuan penelitian masing-masing, Djamhur Hamid dan Gunawa Eko Nurtjahyono (2016), Elsa Nopitasari dan Herry Krisnandi (2019), Catur Widayanti, Thea H Rahardjo, dan Melly Febrianti (2017), menyimpulkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Menyadari peran yang signifikan dari tenaga kerja dalam kemajuan perusahaan, penulis memilih judul skripsi berikut ini:

**“Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta Pusat”**

## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1 Identifikasi Masalah***

Setelah menganalisis konteks yang sudah dipaparkan sebelumnya, masalah yang bisa diidentifikasi adalah yaitu:

1. Fasilitas yang diberikan perusahaan belum memenuhi kebutuhan karyawan.
2. Terjadi fenomena kinerja karyawan yang belum tercapai sesuai target.
3. Adanya gaya pemimpin demokratis yang terlalu santai, dapat dilihat dari target yang direalisasi masih ada yang belum tercapai.
4. Adanya fenomena kesenjangan umur yang menyebabkan penurunan performa kinerja karyawan.

### ***1.2.2 Pembatasan Masalah***

Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini hanyalah “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta Pusat” berdasarkan identifikasi kesulitan-kesulitan tersebut di atas.

### ***1.2.3 Perumusan Masalah***

Terkait dengan konteks masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, melalui proses identifikasi dan pembatasan, masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta Pusat?
2. Apakah Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta Pusat?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Demokratis berdampak secara simultan pada kinerja karyawan Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta Pusat?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Menurut latar belakang di atas, tujuan penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta Pusat.
2. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menginvestigasi dan menganalisis dampak dari Gaya Kepemimpinan Demokratis pada kinerja karyawan di Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta Pusat.

3. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengevaluasi dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis dampak kinerja karyawan di Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta Pusat.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat didapatkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Penulis
  - a. Menambah informasi dan wawasan bagi penulis yang ingin melakukan studi Kinerja Karyawan.
  - b. Kembangkan kapasitas penulis untuk berpikir dan memahami suatu situasi.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka
  - a. Sebagai sumber daya bagi pertumbuhan pendidikan dan praktisi, khususnya konsentrasi sumber daya manusia
  - b. Sarana referensibagi penelitian selajutnya
3. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini, Badan Restorasi Gambut, Jakarta dapat menggunakannya sebagai panduan studi untuk meningkatkan kinerja staf dan berbagi pengalaman yang mungkin berguna bagi lembaga tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya.
- Adiyono, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *Fikruna*, 4(1), 50-63.
- Agus Dharma. 2001. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Aksara. Robbins, S., & Coulter, M. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Anas, Sudijono. 1996. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusiaperusahaan*. Bandung : Rosda.
- Anwar Sanusi, (2011), *Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat*, Jakarta.
- Arep, I Dan Tanjung, (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- As'ad, Moh. (2012). *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- B. Uno, Hamzah. (2016). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Byars And Rue, *Human Resource Management*, New Tork: Mcgraw-Hill, (2008).
- Choiriyah, C., Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline Against Employee Performance In The Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (Oku) Regency South Sumatra. *International Journal Of Business, Management And Economics*, 2(1), 1-16.
- Dharma, Agus. (2004). *Manajemen Supervisi*. Pt Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Duwi Priyatno. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan Spss*. Mediakom
- Gemini, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen Elpei*, 1(1), 46-58.

- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hadari Nawawi. (2003). "Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi" Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hakim, Abdul. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jrbi*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1-16.
- Handani, L. K., & Adnyani, D. G. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 4(2), 125-135.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Pt. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. (2002). *Manajemen Personalia*. Penerbit :Bpfe Ugm, Yogyakarta
- Hersey. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.  
[Http://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Manajemen-Bisnis/Article/View/7794](http://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Manajemen-Bisnis/Article/View/7794).
- Imran, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pacific Palmindo Industri Medan (Doctoral Dissertation).  
*Jurnal Bisnis Dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 (1)*.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers., 2013
- Kartini, Kartono. (2005) *Pemimpinan Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Karyawan Level Pelaksana Di Devisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. 1 (2): 43-53.
- Kesuma, B., & Syamsuddin, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan demokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Panin Bank Cabang Atmo Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 103-117.
- Kurniawan, Yosua Ferdian. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Anugrah Jaya, Vol. 6 No. 2.
- Lumbanraja, B., Absah, Y. Dan Lumbanraja, P.(2014). Pengaruh Gaya 49 Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Panda.
- Maryanto, Ismu Tri, Dan Setyono Singgih. (2010). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit
- Nesrianti, M. (2021). *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Pengawasan Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dalam Penyusunan Anggaran Produksi Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Perikanan Kabupaten Kampar* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Olivia Theodora (2015), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Sejahtera Motor Gemilang Surabaya, Vol.3 No.2 (2015) Dari Hasil Penelitian Terdahulu.
- Pasolong Harbani, (2013), *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect Of Leadership And Empowerment Style And Motivation On Work Discipline And Employee Performance In Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal Of Business And Management Invention (Ijbmi)*, 9(3), 8-14.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan Oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan Oleh Tim Indeks. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Penerbit Salemba

Empat, Jakarta.

- Setiadi, N. J., Miftah, G. R., & Nugraha, K. S. W. (2016). Stres Kerja Dan Motivasi Karyawan Lini Depan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja: Kajian Empiris Pada Beberapa Perusahaan Jasa Sub Sektor Industri Kreatif. *Unej E-Proceeding*, 231-243.
- Setiawan, Kiki, Cahaya., (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
- Sholeha, Euis. Dan Suzy. (1996). Kepemimpinan Yang Efektif, Tinjauan Dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Gema Stikubank*. Hal:45-56.
- Siagian, S.P (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja . Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. (2008). Prilaku Organisasional. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sugiyono.
- Sujak, Abi. (2000). Manajemen Personalial, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta. Bpfe.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 113-127.
- Sunatsir, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidikan Yayasan Marvin. Disertasi.
- Swasta Demak, (<https://Brilian.Unimus.Ac.Id>), Diakses 7 November (2017).

- Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Volume Iii. No.4. Tahun (2014).
- Tead; Terry; Hoyt (Dalam Kartono, 2003) "Beyond Leadership" (12 Konsep Kepemimpinan)". Jakarta: Pt Elek Media Komputindo.
- Tjiptono, (2006), Perilaku Organisasi. Penerjemah: Diana Angelica. Edisi 48 12.Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Uhamka, Feb (2014). Pedoman Penyusunan Skripsi. Jakrta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uhamka.
- Usdarisman, U., & Erpidawati, E. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Kuranji Kota Padang. *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Widodo, A., & Supriatno, B. (2011). Pengembangan Paket Program Coaching Berbasis Video Untuk Peningkatan Kompetensi Mengajar Guru Sains. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 1(1).
- Saputro, A., & Melinda, T. (2021). The Effect of Leadership, Motivation and discipline on employee performance in The Banhlen Layer Farming Industry in The Proviencie in Yogyakarta,
- Adiyono, (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru,
- Kesuma, B. (2029). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan PT.Panin Bank cabang ATMO Palembang,