

## **PROPOSAL PENELITIAN**



### **GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM MENINGKATKAN KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABLE MODERASI PADA DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI**

**PENGUSUL:**

**IQRA WIARTA, S.E., M.M**  
**NIDN: 1012018702**

**AULIA YUNICHA HARLY, S.E., M.M**  
**NIDN: 1011069301**

**ROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI  
2022**

## **HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL PENELITIAN**

1. Judul Penelitian : Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Moderasi Pada Dosen Universitas Muhammadiyah Jambi
2. Peserta Program : Penelitian Kelompok
3. Ketua Tim Pengusul :
  - a. Nama : Iqra Wiarta, S.E., M.M.
  - b. NIDN : 1012018702
  - c. Jabatan Fungsional : Lektor
  - d. Program Studi : Manajemen
  - e. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Jambi.
  - f. Alamat Kantor/Tlp/Email/Surel: 0853-6673-6400 / iqra\_wiarta2006@yahoo.co.id
4. Anggota :
  - a. Nama : Aulia Yunicha Harly , S.E., M.M.
  - b. NIDN : 1011069301
  - c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
  - d. Program Studi : Manajemen
  - e. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Jambi.
  - f. Alamat Kantor/Tlp/Email/Surel : 0857 – 8902-5050 / auliyunichaharly@gmail.com
3. Lokasi Kegiatan
  - a. Provinsi : Jambi
4. Lama Penelitian : 6 Bulan
5. Biaya Total Penelitian : Rp. 1.500.000,-
  - Dana Universitas Muhammadiyah: Rp. 1.500.000,-
  - Dana Institusi Lain : Rp. ,-

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen

Jambi, 4 Desember 2022  
Ketua Tim Peneliti,

**(DR. Ermaini, SE., ME.)**  
NIDN: 1016027301

**(Iqra Wiarta, S.E., M.M.)**  
NIDN: 1012018702

Menyetujui,  
Ketua LPPM Universitas Muhammadiyah Jambi

**(Prima Audia Daniel, SE., ME.)**  
NIDN: 1002018203

## DAFTAR ISI

Halaman Pengesahaan .....	i
Daftar isi .....	iii
Daftar tabel .....	iv
Daftar Gambar .....	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
2.1 Landasan Teori .....	8
2.2 Penelitian Terahulu .....	17
2.3 Kerangka Penelitian.....	23
2.4 Hipotesis.....	24
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	
3.1 Tujuan Penelitian.....	25
3.2 Manfaat Penelitian.....	25
BAB IV METODELOGI PENELITIAN	
4.1 Metode Penelitian .....	27
4.2 Jenis dan Sumber data .....	27
4.3 Populasi penelitian .....	28
4.4 Metode Pengumpulan data .....	28
4.5 Alat Analisis .....	29
4.6 Operasional Variabel .....	29
BAB V BIAYA PENELITIAN	
5.1 Anggaran Penelitian .....	32

5.2 Jadwal Penelitian .....	33
Daftar Pustaka .....	35

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi suatu faktor yang sangat menentukan dari suatu organisasi baik yang berbentuk perusahaan maupun institusi pemerintah. Pesat atau lambat nya perkembangan perusahaan sangat ditentukan juga oleh bagaimana Sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut melaksanakan pekerjaannya. Tidak terkecuali pada institusi pemerintahan, sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan telaksananya fungsi dari institusi tersebut dalam memberikan kinerja pelayanan yang baik bagi masyarakat. Kinerja pelayanan yang dijalankan oleh institusi pemerintahan dijadikan tolok ukur bagaimana keberhasilan pemimpin dalam menjalankan tugas atau mencapai visi dari institusi tersebut. Diperlukan suatu pendekatan yang baik dari pemimpin terhadap sumber daya manusia yang bekerja dalam institusi tersebut sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

*Leadership* diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah *team leader* (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab ke pemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi. Diperlukan upaya oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi

karyawannya agar mau melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada karyawannya. Ketika karyawan mendapat contoh kepemimpinan yang tepat dari atasan, hal ini mampu mendorong karyawan untuk bersikap disiplin didalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan mampu memberikan contoh yang tepat bagi para karyawan ataupun pegawainya.

Gaya kepemimpinan demokratis yang mencakup anggota/bawahan dalam pengambilan keputusan guna menumbuhkan komitmen kerja untuk mencapai tujuan bersama. Laliasa et, all (2018) mendefinisikan kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pemimpin dan bawahan. Berdasarkan pada definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu bentuk pengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan agar dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga kinerja bawahan dapat ditentukan secara bersama – sama.

Suatu pekerjaan dilakukan oleh seorang karyawan selain ditentukan oleh tugas pokok dari karyawan tersebut juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang cepat dan terkadang terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memerlukan waktu yang lama. Selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya juga

dipengaruhi oleh motivasi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasibuan (2017) mendefinisikan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan seagala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang pada akhirnya yaitu peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).

Universitas Muhammadiyah Jambi merupakan salah satu Universitas swasta yang berada di provinsi Jambi. Saat ini universitas Muhammadiyah Jambi memiliki 2 fakultas yang terdiri dari fakultas ekonomi dan bisnis dan fakultas sains dan teknologi. Berikut table jumlah dosen pada universitas Muhammadiyah Jambi berdasarkan pada laporan pddikti tahun 2022.

Tabel 1.1

## Data Dosen Universitas Muhammadiyah Jambi

No	Program Studi	NIDN	NIDK	Total
Fakultas Ekonomi dan Bisnis				
1	Ekonomi Pembangunan	27	8	35
2	Manajemen	19	3	22
Fakultas Sains dan Teknologi				
1	Kehutanan	5	0	5
2	Informatika	6	0	6



3	Sitem Informasi	5	0	5
Jumlah Dosen UM Jambi				73

Sumber : Pddikti Kemendikbud (data diolah)

Berdasarkan pada table 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah dosen di universitas Muhammadiyah jambi sebanyak 73 orang yang terdiri dari dosen NIDN dan juga dosen NIDK. Fakultas ekonomi dan bisnis merupakan fakultas yang paling banyak memiliki jumlah dosen yaitu sebanyak 57 orang yang terdiri dari prodi ekonomi pembangunan sebanyak 35 orang dan prodi manajemen sebanyak 22 orang dosen. Selanjutnya fakultas sains dan teknologi berjumlah 16 orang dosen yang terdiri dari prodi system informasi dan kehutanan sebanyak 5 orang dan prodi informatika sebanyak 6 orang dosen.

Salah satu tolok ukur dalam penilaian kinerja universitas yaitu dengan melihat skor penilaian terhadap SINTA. Berikut table skor penilaian SINTA terhadap kinerja perguruan tinggi swasta se-kota Jambi.

Tabel 1.2

Perikat skor SINTA PTS Se Kota Jambi

No	Nama Perguruan Tinggi	Author	Sinta Score
1.	STIKES Baiturrahim Jambi	61	18.457
2.	Universitas Dinamika Bankgsa	96	16.663
3.	Universitas Batanghari	188	10.432
4.	Universitas Adiwangsa Jambi	122	8.390

5.	Universitas Muhammadiyah Jambi	64	6.424
6.	STIKES Kesehatan Keluarga Bunda	16	3.520
7.	Universitas Nurdin Hamzah	49	1.548
8.	STITEKNAS Jambi	17	967
9.	STIE Jambi	16	500
10.	STIKES Garuda Putih Jambi	18	159

Sumber : Sinta Skor (data diolah)

Berdasarkan pada table 2.1 diketahui bahwa nilai skor SINTA tertinggi yaitu pada STIKES Baiturrahim Jambi dengan skor SINTA yaitu 18.457 sedangkan terendah yaitu STIKES Garuda Putih Jambi dengan skor sebesar 159. Sedangkan untuk Universitas Muhammadiyah Jambi berada pada peringkat ke 5 dengan skor SINTA sebesar 6.424 dari 64 penulis. Berdasarkan pada nilai SINTA tersebut maka diperlukan upaya untuk meningkatkan skor dengan peningkatan kinerja dosen pada universitas Muhammadiyah jambi agar dapat memenangkan persaingan antar perguruan tinggi swasta di kota Jambi.

Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi. Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Lawasi & Triatmanto 2017). Dengan memberikan motivasi kepada karyawan diharapkan karyawan akan berupaya meningkatkan kinerjanya pada unit kerja dimana karyawan tersebut ditempatkan. Penelitian Djunaedi (2018) berjudul pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel terikat).

Selanjutnya Nopitasari (2019) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intristik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan alat analisis regresi linier berganda terhadap 100 responden menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intristik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Feris dan Utami (2022) menyimpulkan bahwa Berdasarkan hasil uji parsial (uji statistik t) diperoleh hasil Bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja searah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. Berdasarkan perbandingan tingkat pengaruh, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan Demokratis lebih dominan berpengaruh dari pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. Berdasarkan penelitian tersebut belum adanya penelitian yang mengenai gaya kepemimpinan demokratis yang diteliti pada personil kepolisian untuk mengukur apakah gaya kepemimpinan demokratis tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja personil kepolisian.

Berdasarkan pada latar belakang dan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan demokrasi dan motivasi terhadap kinerja personil polri pada kantor samsat kota Jambi dengan judul penelitian **“Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Moderasi Pada Dosen Universitas Muhammadiyah Jambi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang peneliti angkat dalam penelitian ini berdasarkan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja personil kepolisian pada kantor samsat kota Jambi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jambi?
2. Apakah motivasi kerja memoderasi gaya kepemimpinan demokratis terhadap peningkatan kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jambi ?

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepemimpinan**

Amirullah (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya Menurut Erni dan Kurniawan (2005) kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Martinis Yamin dan Maisah (2010) mendeskripsikan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat dapat diartikan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka.

##### **2.1.2 Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin anggota organisasinya. Perilaku pemimpin ini secara singkat disebut

gaya kepemimpinan (*leadership style*). Menurut Agus Dharma dalam buku H. Hadari Nawawi (2015) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di tunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Jadi perilaku pemimpin adalah kecenderungan dari orientasi dari aktivitas seorang pemimpin pada saat mempengaruhi aktivitas para bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Nawawi (2015) mengemukakan ada 3 (tiga) tipe atau gaya kepemimpinan yang terdiri dari : Kepemimpinan Otokratis (Otoriter), Kepemimpinan Demokratis dan Kepemimpinan Laissez-Faire (bebas).

### **2.1.3 Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan Demokratis Robbins Coulter (2010) menyatakan bahwa gaya demokratis menggambarkan pemimpin yang melibatkan karyawan dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan. Kartono (2016) menyatakan bahwa, kepemimpinan demokratis menitik beratkan masalah aktivitas setiap anggota kelompok juga para pemimpin lainnya, yang semua terlibat aktif dalam penentuan sikap, pembuatan rencana – rencana, pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja (yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok – kelompok dalam suasana demokratis). Berdasarkan paparan beberapa pendapat diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan sikap pemimpin yang melibatkan karyawan secara sukarela dalam membuat keputusan, pembuatan rencana-rencana, serta memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi menyampaikan kritik dan saran yang bisa di pertanggung jawabkan. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis menurut Nawawi (2015) sebagai berikut :

1. Kemampuan pemimpin mengintegrasikan organisasi pada peranan dan porsi yang tepat.
2. Mempunyai persepsi yang holistik.
3. Menggunakan pendekatan integralistik.
4. Organisasi secara keseluruhan.
5. Menjunjung tinggi harkat dan martabat bawahan.
6. Bawahan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
7. Terbuka terhadap ide, pandangan, dan saran dari bawahan.
8. Teladan.
9. Bersifat rasional.
10. Memelihara kondisi kerja yang kondusif, inovatif dan kreatif.

#### **2.1.4 Pengukuran Kepemimpinan Demokratis**

Menurut Pasolong (2013) terdapat 4 dimensi dari kepemimpinan demokratis yaitu :

1. Keputusan dibuat bersama.

Keputusan di buat bersama. Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat dengan bawahan untuk membuat keputusan secara bersama – sama. Jadi setiap rencana yang di buat oleh pemimpin tidak luput dengan musyawarah pengambilan keputusan yang di buat secara bersama – sama.

2. Menghargai potensi setiap bawahannya.

Menghargai potensi setiap bawahannya. Kepemimpinan demokratis bersedia mengakui keahlian karyawan dalam masing – masing bidangnya.

Artinya pemimpin menghargai keahlian yang dimiliki karyawan dan menempatkan pekerjaan karyawan sesuai dengan bidangnya.

3. Mendengarkan saran, kritik dari bawahannya.

Mendengarkan saran, kritik dari bawahannya. Menerima kritik dan saran dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam organisasi. Dengan demikian maka pemimpin dapat belajar dari kesalahan sebelumnya. Jadi karyawan bebas untuk memberi saran dan kritik untuk pemimpin, guna untuk memperbaiki cara pemimpin memimpin organisasi.

4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Melakukan kerjasama dengan bawahannya. Pemimpin mampu bekerja sama atau terlibat langsung dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Artinya pemimpin tidak sungkan untuk terjun langsung bekerjasama dengan bawahannya guna mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.4 Motivasi Karyawan**

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya



penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan”. Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”.

Dari beberapa motivasi kerja dapat disimpulkan adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

#### **2.1.5 Pengukuran Motivasi Karyawan**

Indikator yang mempengaruhi variabel motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017), mendefinisikan ada 5 (enam) dimensi motivasi kerja yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

### 3. Inisiatif kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

### 4. Kreatifitas

Kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi - kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu. Penemuan suatu kombinasi yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

### 5. Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

## **2.1.6 Kinerja Karyawan**

Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Djunaidi (2018) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku

kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

### **2.1.7 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Dimensi yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), terdapat empat dimensi yaitu :

#### **1. Kuantitas Kerja.**

Menurut kerapihan, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan

dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

## 2. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk beradaptasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## 3. Inisiatif

Inisiatif merupakan bagian dari diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan

## 4. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu priode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Kinerja karyawan merupakan ujung tombak dari suatu perusahaan atau organisasi, banyak penelitian dalam bidang manajemen sumberdaya manusia yang

memfokuskan dalam kinerja. Begitu juga pada penelitian gaya kepemimpinan demokratis. Fransiskus Adly dan Djoko Wijono (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Satyawati dan Suarta (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. Pada penelitian tersebut menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja keuangan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Djunaedi dan Gunawan, L (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya yaitu nilai signifikan yang didapatkan dari uji  $F < 0,05$  dan uji  $t < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) didalam bisnis mahasiswa program studi IBM Universitas Ciputra angkatan 2014.

Nopitasari, E., Krisnandy, H (2019) judul penelitiannya yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangansari Utama Food Industry. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Pangansari Utama Food Industry, Jakarta Timur. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Darmawa dkk (2019) dengan judul *The Effect Of Transformational Leadership, Organizational Culture, Competence, And Self-Efficacy On Organizational Commitments, Ambidexterity Organizational And Performance Of Village Governments In East Nusa Tenggara Province* menyimpulkan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap komitmen, budaya organisasi tidak signifikan terhadap komitmen dan signifikan terhadap kinerja, efikasi diri signifikan terhadap komitmen dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian terkini juga dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Qurnain, N (2022) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU, menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferils, M., dan Utami, M. (2022) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa Berdasarkan hasil uji parsial (uji statistik t) diperoleh hasil Bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja searah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. Berdasarkan perbandingan tingkat pengaruh, diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis lebih dominan berpengaruh dari pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. Adapun tabel tentang penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Tahun	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	2013	Fransiskus Adly, Djoko Wijono	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan	Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
2	2014	Satyawati dan Suarta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan.	Hasil Penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja keuangan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

No	Tahun	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
				berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.
3	2018	Djunaedi dan Gunawan, L.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan yang didapatkan dari uji $F < 0,05$ dan uji $t < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) didalam bisnis mahasiswa program studi IBM Universitas Ciputra angkatan 2014
4	2019	Nopitasari, E., Krisnandy, H.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan



No	Tahun	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
			Pangansari Utama Food Industry.	signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry, Jakarta Timur.
5	2019	Darmawa dkk	The Effect Of Transformational Leadership, Organizational Culture, Competence, And Self-Efficacy On Organizational Commitments, Ambidexterity Organizational And Performance Of Village Governments In East Nusa Tenggara Province	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap komitmen, budaya organisasi tidak signifikan terhadap komitmen dan signifikan terhadap kinerja, efikasi diri signifikan terhadap komitmen dan tidak signifikan terhadap kinerja
6	2020	Cahyani	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap

No	Tahun	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
			Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Sala Tiga	kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.
7	2021	Muhd. Daud, Sry Rosita, Agus Solikhin	Pengaruh Budaya organisasi dan Karakteristik Individu terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Indragiri Hulu.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Jika pegawai telah memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka hal ini secara tidak langsung akan memberikan dampak pada hasil hasil kerja pegawai yang optimal.

No	Tahun	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
8	2022	Qurnain, N.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Nu.	Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan.
9	2022	Ferils, M., dan Utami, M.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju.	Berdasarkan hasil uji parsial (uji statistik t) diperoleh hasil Bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja searah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. Berdasarkan perbandingan tingkat pengaruh, diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis lebih dominan berpengaruh dari pada

No	Tahun	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
				Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju
10	2022	Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022).	Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance	Motivasi kerja yang memenuhi pemenuhan kepuasan kerja dan akan dapat meningkatkan kinerja dengan tetap mempertahankan dan memperbarui gaya kepemimpinan yang telah berlangsung.

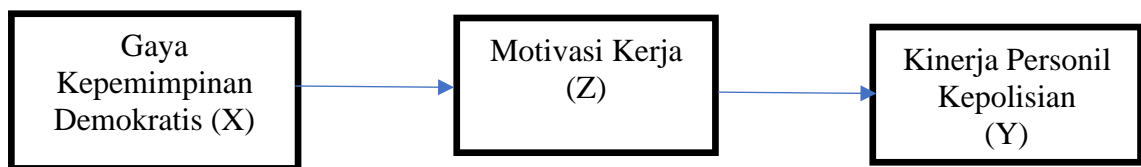
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variable yang akan diteliti. Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Secara singkat, model dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan motivasi eksterinsik terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jambi. Model penelitian terkait dengan

variabel – variabel yang akan diteliti baik secara teori maupun berdasarkan peneliti terdahulu dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

**Model Kerangka Penelitian**



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah tanggapan sementara terhadap rumusan permasalahan riset, oleh sebab itu rumusan permasalahan riset umumnya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karna jawaban yang diberikan baru didasarkan pada filosofi yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang didapat lewat pengumpulan informasi. Jadi hipotesis juga bisa dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan permasalahan riset, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2020). Selanjutnya Erlina (2011) menyatakan bahwa hipotesis ialah penjelasan sementara mengenai keadaan yang telah atau akan terjadi.

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Jambi.
- H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja memoderasi Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Jambi.

## **BAB III**

### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk membuktikan adanya pengaruh gaya kepmimpan demokratis yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Jambi.
2. Untuk membuktikan pengaruh signifikan motivasi kerja dalam memoderasi peningkatan kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Jambi.

#### **3.1 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademik

Agar penelitian ini menjadi suatu bahan kajian dan dapat memberikan sumbangsih ilmu pada bidang ilmu manajemen dengan konsentrasi manajemen sumberdaya manusia.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Jambi

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak pengambil kebijakan dalam melakukan evaluasi kinerja dan penerapan gaya kepemimpinan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi penelitian selanjutnya dan mendorong peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini sehingga menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

## **BAB IV**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **4.1 Metode Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif dengan pendekatan penelitian ini adalah survey. Penelitian survey sendiri menurut Kuncoro (2013) merupakan jenis penelitian yang banyak dilakukan oleh peneliti dalam bidang sosiologi, ekonomis, bisnis, politik pemerintah dan pendidikan. Penelitian ini dikenal dengan istilah the gallup poll yang dimaksudkan untuk mengetahui pendapat personil. Subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti (Sugiyono, 2020). Subjek pada penelitian ini adalah personil kepolisian yang bekerja pada unit kerja Samsat Kota Jambi. Subjek ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi langsung mengenai pengaruh faktor-faktor yang dihipotesiskan terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jambi.

Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Objek penelitian ini adalah interaksi antara gaya kepemimpinan demokratis, motivasi interinsik dan motivasi eksterinsik terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Jambi.

#### **4.2 Jenis dan Sumber Data**



Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (*Primary Data*). Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data *original* (Kuncoro, 2013). Sumber data adalah dari mana (sumbernya) data itu berasal (Sanusi, 2016). Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada dosen Universitas Muhammadiyah Jambi yang berjumlah 73 orang yang terdiri dari 5 program studi

#### **4.3 Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Jambi yang berjumlah 73 orang yang terdiri dari 5 program studi.

#### **4.4 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dilakukan adalah mengumpulkan data primer dari responden dengan cara metode survei. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2020). Operasional penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan cara menggunakan link *Google Form* yang disebarkan kepada dosen Universitas Muhammadiyah Jambi yang berjumlah 73 orang yang terdiri dari 5 program studi.

#### 4.5 Alat Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali and Latan, 2015). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* dan sering disebut juga sebagai *soft modelling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya masalah multikolonieritas antara variabel eksogen (Ghozali and Latan, 2015).

PLS menggunakan metode *bootstrapping* atau pengadaaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Selain terkait dengan normalitas data, dengan dilakukannya *bootstrapping* maka PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel. Penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan PLS (Husein 2014).

#### 4.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Sekaran, 2011). Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu Motivasi kerja

(Variabel Z), Kinerja Personil (Variabel Y) sebagai variabel Dependen, gaya kepemimpinan demokratis (Variabel X) sebagai variabel Independen. Pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala pengukuran Interval.

**Tabel 3.1**

**Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi / Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Skala</b>
<b>Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)</b>	Merupakan sikap pemimpin yang melibatkan karyawan secara sukarela dalam membuat keputusan, pembuatan rencana-rencana, serta memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi menyampaikan kritik dan saran yang bisa di pertanggung jawabkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keputusan dibuat bersama.</li> <li>2. Menghargai potensi setiap bawahannya.</li> <li>3. Mendengarkan saran, kritik dari bawahannya.</li> <li>4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya.</li> </ol> <p>Menurut Pasolong (2013)</p>	Interval
<b>Kinerja Personil (Y)</b>	Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Kerja.</li> <li>2. Ketepatan Waktu.</li> <li>3. Inisiatif.</li> <li>4. Kemampuan.</li> <li>5. Komunikasi.</li> </ol> <p>Menurut Sedarmayanti (2016).</p>	Interval

Variabel	Definisi / Konsep Variabel	Dimensi	Skala
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	Hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal (Hasibuan,2017)	Kerja Keras. 2. Orientasi Masa Depan. 3. Tingkat Cita-Cita yang Tinggi. 4. Orientasi Tugas. 5. Usaha Untuk Maju. 6. Ketekunan Bekerja. Menurut Mangkunegara (2017)	Interval

## BAB V

### BIAYA PENELITIAN

#### 5.1 Anggaran Pembiayaan

Pembiayaan pelaksanaan kegiatan penelitian ini bersumber dari LPPM Universitas Muhammadiyah Jambi untuk Penelitian dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Jambi Tahun Anggaran 2022/2023. Adapun besarnya dana secara keseluruhan untuk kegiatan ini sebesar Rp 1.500.000,- (satu Juta Lima Ratus Ribu Rupiah). Adapun rincian anggarannya sebagai berikut :

1. Honor				
Honor	Honor/Jam (Rp)	Waktu (jam/bulan)	Bulan	Jumlah (Rp)
Ketua	35.000	2	8	560.000
Anggota 1	30.000	2	8	480.000
<b>SUB TOTAL (Rp)</b>				<b>1.040.000</b>
2. Peralatan penunjang				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Jumlah (Rp)
Paket data Internet	penyusunan laporan	1	65.000	70.000
<b>SUB TOTAL (Rp)</b>				<b>70.000</b>
3. Bahan Habis Pakai				
Material	Justifikasi Pemakaian	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Jumlah (Rp)
Laporan Penelitian	penyusunan laporan	1	390.000	390.000
<b>SUB TOTAL (Rp)</b>				<b>390.000</b>
<b>TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN (Rp)</b>				<b>1.500.000</b>

## **5.2 Jadwal Pelaksanaan**

Rencana waktu penelitian mulai dari bulan maret 2023 sampai dengan tanggal Juni 2023. Tahapan pelaksanaan penelitian meliputi:

- a. pelaksanaan persiapan penelitian;
- b. pelaksanaan pra penelitian;
- c. pelaksanaan studi perpustakaan;
- d. analisis data;
- e. penyusunan laporan penelitian;
- f. pengiriman laporan penelitian;
- g. publikasi hasil penelitian.

### Daftar Pustaka

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.
- Candra, C., Adriani, Z., & Rosita, S. . (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yonif 142/Kj. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(3), 123-136
- Chin, w.w. 1998. *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling*. Modern Methods for Business Research
- Dahliyanti, D. ., Jaya, I. ., & Rosita, S. . (2019). Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 47-58
- Daud, M., Rosita, S., & Solikhin, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6), 815-829.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(3), 401-408.
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30-39.
- Fitri Widiastuti, S. R. D. M. F. (2019). Employee Commitment To Improving Work Performance With Remuneration As A Mediator. *Jurnal Manajemen*, 23(3), 481–495.
- Ghozali, Imam, and H Latan. 2015. *Partial Least Square, Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hidayat, B. ., Amin, S. ., & Rosita, S. . (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 55-68.
- Kamal, S. Z., Amin, S., & Rosita, S. (2021). Peran Empowering Leadership Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(2), 99-108.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga: Jakarta

- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *Jrma (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- Nainggolan, M. U. ., Johannes, J., & Rosita, S. . (2022). Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (The Effect Of Coordination On Performance With Satisfaction As Interveningvariable). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 341-353.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Qurnain, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Nu. Assyarikah: *Journal Of Islamic Economic Business*, 3(1), 41-52.
- Rosita, S. (2012). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Rosita, S., Fithriani, D. M., & Widiastuti, F. (2019). Employee Commitment To Improving Work Performance With Remuneration As A Mediator. *Jurnal Manajemen*, 23(3), 481-495.
- Sanusi, Anwar. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta
- Satyawati, N. M. R., & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 6(1), 17-32.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryani, S. N., Rosita, S., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Pada Sekolah Dasar Negeri 149/Iv Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(3), 111-122.
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan Spbu 44.501. 29 Randu Garut Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).



**Lampiran 1 : Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

No.	Pekerjaan	Tahun 2023							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Pelaksanaan persiapan penelitian								
2	Pelaksanaan Pra Penelitian								
3	Pelaksanaan Studi Pustaka								
4	Analisis Data								
5	Penyusunan laporan penelitian;								
6	Pengiriman laporan penelitian;								
7	Publikasi hasil penelitian								