

**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PERDAGANGAN KABUPATEN KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Pada Prodi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH :

**MIRNA MONIKA**

NPM: 19.1.02.02.0106

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2023**

Skripsi Oleh:

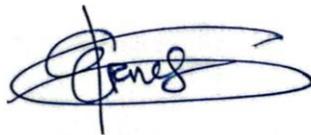
**MIRNA MONIKA**  
NPM: 19.1.02.02.0106

Judul:

**“KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PERDAGANGAN KABUPATEN KEDIRI”**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri  
Tanggal: 14 Juli 2023

Pembimbing I



**Dr. GESTY ERNESTIVITA, M.M.**  
NIDN. 0720059101

Pembimbing II



**SIGIT WISNU SETYA B., M.M.**  
NIDN. 0720108202

Skripsi oleh:

Mirna Monika

NPM: 19.1.02.02.0106

Judul:

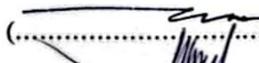
**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PERDAGANGAN KABUPATEN KEDIRI**

Telah Dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI  
Kediri

Pada tanggal: 17 Juli 2023

**Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Gesty Ernestivita, M.M. (..........)
2. Penguji 1 : M. Zuhdi S., S.E., Ak., M.MT. (..........)
3. Penguji 2 : Sigit Wisnu Setya B., S.E., M.M. (..........)

Mengetahui

Dekan FEB



**Dr. SUBAGYO, M.M.**

**NIDN. 0717066601**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Mirna Monika  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tanggal lahir : Kediri, 23 Maret 2001  
NPM : 19.1.02.02.0106  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain,kecuali yag secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,

Yang menyatakan



**Mirna Monika**

**NPM. 19.1.02.02.0106**

**MOTTO :**

**Diberkatilah orang yang mengandalkan Tuhan, yang menaruh harapannya  
pada Tuhan !  
Yeremia 17:7**

**Ku persembahkan karya ilmiah ini untuk:  
Diri sendiri, Keluarga dan Teman-teman**

## ABSTRAK

**Mirna Monika:** Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilatarbelakangi permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Dimana fenomena yang terjadi disebabkan oleh permasalahan yang ada di dalam perusahaan yakni dalam hal kepemimpinan, kompetensi yang kurang sesuai dan menurunnya motivasi kerja pada kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja pada kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif kausalitas. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri namun diharapkan untuk selanjutnya dengan ini Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri dapat meningkatkan motivasi kerja pada kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi dan kompetensi yang sesuai.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dr. Gesty Ernestivita, M.M., selaku Dosen Pembimbing I dalam proses penyusunan skripsi
5. Sigit Wisnu Setya B.,M.M selaku Dosen Pembimbing II dalam proses penyusunan skripsi
6. Bapak dan Ibu Dosen program studi Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan sehingga tercipta kerangka pikir dalam penulisan sample skripsi.
7. Terimakasih kepada seluruh Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri
8. Terimakasih kepada Bapak Atmo Pinardi, Ibu Mardiani dan Mas Yulius Eko Pratomo tercinta yang selalu memberikan dukungan penuh.
9. Kepada sahabat-sahabat saya, khususnya Yola, Arti, Zo angel, Sholeh, Andika, dan Arya dan pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri,

**MIRNA MONIKA**

**NPM 19.1.02.02.0106**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO .....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	6
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
2. Gaya Kepemimpinan .....	12
3. Kompetensi .....	16
4. Motivasi Kerja .....	21
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	24
C. Kerangka Berpikir .....	25

D.	Kerangka konseptual .....	28
E.	Hipotesis.....	29

### BAB III METODE PENELITIAN

A.	Variabel Penelitian .....	30
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	35
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
D.	Populasi dan Sampel .....	36
E.	Instrumen Penelitian .....	37
F.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
G.	Teknik Analisi Data .....	44

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum Subyek Penelitian .....	51
B.	Deskripsi variabel.....	57
1.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	58
2.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	59
3.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi.....	60
C.	Analisis Data Hasil Penelitian.....	63
1.	Uji Asumsi Klasik .....	63
2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
3.	Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	68
4.	Uji Hipotesis .....	68
D.	Pembahasan.....	71
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	71
2.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	72
3.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	74

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	75
--	----

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan.....	77
B. Implikasi.....	79
C. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA .....	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	84

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Pengukuran Variabel.....	38
Tabel 3.2 Kisi-kisi Kuesioner .....	38
Tabel 3.3 Uji validitas instrumen.....	41
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel .....	57
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	58
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan .....	59
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel kompetensi .....	61
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja .....	62
Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4. 9 Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji t.....	69
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	70

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Skema kerangka konseptual .....	28
Gambar 4. 1 Struktur organisasi Perdagangan Kabupaten Kediri. ....	55
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas .....	63
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	65

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Pernyataan.....	84
Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Penelitian .....	90
Lampiran 3 Output SPSS .....	95
Lampiran 4 Surat Ijin Melakukan Penelitian .....	109
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian.....	110
Lampiran 6 Berita Acara.....	111
Lampiran 7 Dokumentasi penelitian .....	113

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi terutama dalam mencapai visi dan misi organisasi itu sendiri, sebab tanpa adanya sumber daya manusia tujuan dan sasaran tidak dapat dicapai sesuai yang diharapkan. Dengan mengoptimalkan sumberdaya manusia melalui kinerjanya. Setiap organisasi menginginkan untuk memiliki pegawai dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja pegawai baik, akan meningkatkan kinerja organisasi pula. Suatu penentu keberhasilan organisasi karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga yaitu merencanakan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*) Hasibuan (2017).

Dalam sebuah organisasi diperlukan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi bawahan sesuai dengan sasaran organisasi. Jika orang-orang yang berada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan anggotanya. Dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpin timbul kesadaran dan melaksanakan apa yang dikehendaki.

Sama halnya pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang perdagangan dan urusan pemerintahan daerah di bidang perindustrian. Dinas perdagangan Kabupaten Kediri dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Peran seorang pemimpin yang baik dalam hal ini sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut tidak lepas dari peran Kepala Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri yang selalu memberikan dukungan kepada pegawainya sehingga dapat bekerja sama dengan baik.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Dengan teknik yang tepat dapat membuat lingkungan kerja menjadi kondusif dan meningkatkan kinerja bagi pegawai sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi. Namun sebaliknya jika tidak tepat dengan karakteristik pegawai dan tugas yang ada menyebabkan turunya kinerja pada pegawai.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri sangat menentukan kemajuan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu adanya pemimpin yang didukung oleh pegawai dalam pelaksanaan kegiatan dan sebagai penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok organisasi dalam pencapaian tujuan bersama. Sebagai seorang pemimpin, Kepala Dinas mempunyai gaya

kepemimpinan yang berbeda untuk membangun eksistensi dan kelancaran kebijakan maupun tugas-tugas yang diembannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan Kepala Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri dalam kepemimpinannya.

Dari hasil wawancara awal dengan beberapa staff diperoleh informasi bahwa pimpinan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri adalah orang yang ramah dan terbuka dengan para bawahannya, gaya kepemimpinan kepala dinas perdagangan kabupaten Kediri termasuk kedalam gaya kepemimpinan demokratis terlihat saat terjadinya salah penerimaan dari komunikasi atau adanya masalah dalam pekerjaan beliau selalu mengadakan diskusi dengan para bawahannya serta tidak jarang Pimpinan mengikutsertakan para bawahannya dalam hal pengambilan keputusan. Beliau juga memberikan arahan kepada seluruh pegawainya pada saat apel pagi pulang sebelum jam kerja berakhir, meninggalkan pekerjaan sebelum jam istirahat dan lain-lain, serta berperilaku tegas kepada bawahannya, terutama dalam hal pemberian tugas yang menetapkan deadline dengan maksud agar para pegawai tetap disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Kompetensi menjadi sangat penting karena kompetensi yang sesuai akan mampu menggerakkan sumber daya manusia karena hal ini bersangkutan dengan pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan. Banyak masalah kompetensi yang dialami oleh pegawai diantaranya masalah penempatan kerja serta penetapan kerja dalam jabatan yang belum sesuai, sehingga pegawai kurang mengusai pekerjaan, kurang memahami proses

kerja secara teknik yang akan menghambat proses kerja dan proses pencapaian target yang ada.

Pada manajemen kinerja kompetensi berperan pada perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan yang baik. Dapat diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya, hal ini karena pegawai berkompeten dalam suatu bidang akan lebih mempermudah pegawai Moehariono (2014). Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri adapun beberapa pegawai yang kurang tepat dalam penempatan sesuai pekerjaan yang di berikan misalnya pada salah satu pegawai dimana memiliki pendidikan di sarjana peternakan dan di tempatkan pada bidang perdagangan. Upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan pada pegawai yang ada demi kelancaran pekerjaan yang di emban.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang harus sesuai dengan karakteristik dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawainya adapun faktor yang memicu kinerja pegawai yaitu motivasi.

Dimana Septiawan, Masrunik, dan Rizaldi (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja swadalah suatu dorongan potensial yang ada dalam diri individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai sebuah tujuan dan akan menambah energi untuk bekerja yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi.

Dalam hal ini terlihat dalam beberapa hal terjadinya penurunan kinerja yang terlihat dari Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LKjIP) berupa presensi yang

turun 15% dari tahun sebelumnya hal ini dikarenakan menurunnya semangat motivasi kerja yang terlihat dari capaian tahun ini dan tahun sebelumnya. Realita ini menyebabkan tugas-tugas yang dibeban kepada pegawai tidak selesai tepat pada waktunya, sehingga menghambat keefektifan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang pegawai, terlihat betapa pentingnya gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas di temukan adanya manajemen karyawan yang belum maksimal dimana masih terdapat sebagian kecil pegawai yang kurang disiplin dan perlu pengawasan serta perhatian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai kompetensi yang sesuai maka dari itu dari Dinas Perdagangan, serta dirasakan menurunnya semangat motivasi kerja yang terlihat dari capaian tahun ini dan tahun sebelumnya. Realita ini menyebabkan tugas-tugas yang dibeban kepada pegawai tidak selesai tepat pada waktunya, sehingga menghambat keefektifan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang pegawai, terlihat betapa pentingnya gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Manajemen kepemimpinan Dinas Perdagangan dalam penempatan SDM yang belum maksimal. Maka dari itu, penelitian ini mengambil judul **“Kontribusi Gaya Kepemimpinan , Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri”** untuk mengetahui apakah ada keterkaitan anatara gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Sehingga nantinya bisa memberikan kontribusi pada pemangku kepentingan demi meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latarbelakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan komponen vital bagi sebuah perusahaan di karenakan perannya yang penting dan dengan adanya gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan dan kinerja yang optimal. Oleh karena itu dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Adanya pengarahan dan koordinasi dari pemimpin yang dirasa kurang diterima oleh karyawan sehingga tugas yang dibebankan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Adanya kompetensi yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang mengakibatkan penurunan kualitas kinerja serta berdampak terhadap kinerja pegawai.
3. Terjadi penurunan motivasi kerja yang membuat produktifitas dan semangat kinerja pegawai menjadi menurun terlihat pada pencapaian kerja dari tahun ini dan tahun sebelumnya

## **C. Batasan Masalah**

Mengingat cakupan yang sangat luas tentang kinerja pegawai dengan beberapa faktornya yang tidak mungkin terungkap secara

keseluruhan maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada beberapa hal. Batasan–batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian meliputi identifikasi kinerja karyawan yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi dan di katakana buruk jika sebaliknya.
2. Penelitian meliputi kriteria penerapan gaya kepemimpinan yang hanya berfokus pada penerapan kepemimpinan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.
3. Penelitian meliputi kriteria kompetensi kinerja pegawai sesuai dengan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan keahlian sikap kerja yang ditetapkan.
4. Penelitian meliputi kriteria motivasi kerja yang mencakup faktor pendorong kinerja pegawai.

#### **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang diatas dapat disimpulkan Rumusan Masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh dalam kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.
2. Apakah kompetensi berpengaruh dalam kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh dalam kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

4. Apakah gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh dalam kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis kontribusi gaya kepemimpinan dalam kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.
2. Untuk menganalisis berpengaruh kompetensi dalam kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.
3. Untuk menganalisis berpengaruh motivasi kerja dalam kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.
4. Untuk menganalisis berpengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja dalam kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang diharapkan dapat membantu proses pembelajaran, pengembangan dan pengaplikasian yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kontribusi gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.
2. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri dalam mengembangkan kinerja kepegawaian yang berkualitas.

3. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri terhadap kontribusi gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation: CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(3), 725–733. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/2248>
- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*.
- Barlian, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Vol. 4, Issue 1). Sukabina Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua*. CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Harbani, P. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. CV. Alfabeta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*.
- Ig.Dodiet Aditya Setyawan. (2018). Hipotesis Dan Variabel Penelitian. In *Tahta Media Group*.
- Lamazi, M. K., & Subagio, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Perilaku Ekstra Peran Pegawai Di Ditkersinhan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11, 25.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Parwoto, Hartono, S., & Istiqomah. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Area Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(2), 353–361.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizaldi, M. (2020). *Motivasi kerja dan Gen Z teori dan penerapan*(p.30). [https://www.google.co.id/books/edition/Motivasi\\_Kerja\\_dan\\_Gen\\_Z/eKzuDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Motivasi_Kerja_dan_Gen_Z/eKzuDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1)
- Sugiono.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wirawan.(2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua*.

PT Rajagrafindo Persada.

Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika *ECOUNTBIS: Economics, Accounting...*,2(2),377–386.

<https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/download/365/68>

Yuliana, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.