

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bungin Kabupaten Enrekang

Wilda Widiawati¹

BioKewirausahaan, Universitas Muhammadiyah Enrekang, Enrekang Sulawesi Selatan, Indonesia
wildawidiawati@gmail.com

Abstrak

Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bungin. Hal ini menekankan pentingnya perbaikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja operasional. Studi tersebut menemukan bahwa kepemimpinan memiliki dampak paling tinggi terhadap kinerja pegawai dan merekomendasikan peningkatan efektivitas kepemimpinan, menciptakan budaya organisasi yang kondusif dan meningkatkan motivasi karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Bungin dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Koefisien pengaruh kepemimpinan terhadap pegawai sebesar 0,421 dengan p-value sebesar 0,000 menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Selain itu, koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai 0,319 dengan p-value sebesar 0,007 menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,234 dengan p-value sebesar 0,005 menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Nilai beta tertinggi diantara variabel-variabel tersebut adalah kepemimpinan yaitu sebesar 0,628 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja

Abstract

The influence of leadership, organizational culture, and motivation on employee performance at the Bungin District Office. This emphasizes the importance of improving these factors to improve the quality of human resources and operational performance. The study found that leadership effectiveness creates an organizational culture that is conducive, and increases employee motivation. Based on research conducted at the Bungin District Office it was concluded that leadership has an influence dominant on employee performance. The leadership influence coefficient on employee performance of 0.421 with a p-value of 0.000 shows a significant positive influence. Besides that, the coefficient of influence of organizational culture on employee performance of 0.319 with a p-value of 0.007 indicating its existence of significant positive influence. The motivational influence coefficient on employee performance of 0.234 with a p-value of 0.005 shows a significant positive influence. Beta value the highest among these variables is leadership namely 0.628 which shows that leadership is a variable that dominantly influences employee performance.

Keywords: leadership, motivation and performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan (Robbins, 2019:90) merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Pemimpin yang membuat keputusan dengan memperhatikan situasi sosial kelompok organisasinya, akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menjadi tanggungjawab bersama pula dalam melaksanakannya. Demikian pula peluang bagi pemimpin untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan sejalan dengan situasi sosial yang dikembangkannya.

Kepemimpinan memiliki liberalistik yaitu berorientasi kepada kepercayaan publik atau kepentingan rakyat, merupakan perwujudan dan sifat demokratik, kepemimpinan dalam administrasi negara liberal yaitu kepemimpinan yang etis konstitusional, kepemimpinan dalam administrasi negara liberal juga bersifat opositif dan kepemimpinan administrasi negara liberal yang bersifat integratif.

Menurut Stoner (1999) dalam Waridin dan Masrukhin (2020) Budaya organisasi didefinisikan suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan penghargaan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi yaitu budaya berakar pada sejarah organisasi yakni bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung.

Karakteristik primer dalam budaya organisasi pada hakikatnya adalah inovasi dan pengambilan resiko sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko, perhatian terhadap detail sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil, orientasi orang sejauh mana keputusan manajemen

memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi, orientasi tim sejauh mana kegiatan diorganisasikan berdasarkan tim bukan berdasarkan individu, keagresifan sejauh mana orang-orang agresif dan kompetitif dan bukannya santai dan kemantapan sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status quo bukan pada pertumbuhan. Budaya organisasi memiliki karakter yang penerapannya mendukung pencapaian sasaran organisasi. Karakteristik ini merupakan ciri utama budaya organisasi yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya juga berlaku pada semua jenis organisasi baik yang berorientasi kepada jasa atau produk.

Mc Clelland dalam Hasibuan (2019:224) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

1. Achievement motivasi merupakan suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan pertumbuhan
2. Affiliation motivasi adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.
3. Competence motivasi adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi
4. Power motivation adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

Motivasi dalam teori kognitif oleh Victor H Vroom dalam Mangkunegara (2020:69) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu produk dan bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penafsiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunya. Kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Penempatan suatu tujuan tidak hanya mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif, sehingga dapat menumbuhkan motivasi terjadinya pencapaian kerja dan pencapaian prestasi kerja maksimal.

Byars mengartikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Selanjutnya prestasi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Kinerja terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada didekatnya yang meliputi individu, sumberdaya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja. Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dikatakan tidak berhasil jika tidak bisa memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pemimpin adalah mendorong bawahan memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Rivai dalam waridin dan masrukhin (2006) menyatakan bahwa semakin baik budaya kerja maka kinerja akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai demikian juga sebaliknya.

Osroff mengemukakan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya karyawan yang merasa termotivasi terhadap pekerjaan biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan pegawai yang mengalami stress dan tidak terpuaskan terhadap pekerjaan. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja yang mempengaruhi adalah motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

METODE

1. Pengujian Hipotesis 1, 2 dan 3

- a. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, berarti variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. $H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, berarti variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen.

2. Pengujian Hipotesis Empat

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a. $H_0: \beta_1 = 0$, berarti bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. $H_1: \beta_1 \neq 0$, berarti bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikansi α dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen.

Maka Nilai F_{hitung} dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Dimana:

$R^2 = R$ Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya *variabel* independen

Sedangkan F_{tabel} ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi α dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2003: 54):

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data variabel kepemimpinan diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 8 item, setelah di uji validitas dan reliabilitas dari kedelapan tersebut semuanya valid dan memenuhi kriteria untuk diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item- item dari variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Item-item Kepemimpinan (X1)

| Indikator | Skor Jawaban | | | | | | | | | | Mean |
|----------------------|--------------|------|----|------|---|-----|----|------|---|------|------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | (%) | f | (%) | f | (%) | F | (%) | f | (%) | |
| X1.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 58 | 90.6 | 6 | 9.4 | 4.09 |
| X1.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 57 | 89.1 | 7 | 10.9 | 4.10 |
| X1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 | 95.3 | 3 | 4.7 | 4.04 |
| X1.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 58 | 90.6 | 6 | 9.4 | 4.09 |
| X1.5 | 11 | 17.2 | 42 | 65.6 | 2 | 3.1 | 8 | 12.5 | 1 | 1.6 | 2.15 |
| X1.6 | 13 | 20.3 | 39 | 60.9 | 3 | 4.7 | 9 | 14.1 | 0 | 0 | 2.12 |
| X1.7 | 3 | 4.7 | 50 | 78.1 | 2 | 3.1 | 8 | 12.5 | 1 | 1.6 | 2.28 |
| X1.8 | 2 | 3.1 | 53 | 82.8 | 0 | 0 | 9 | 14.1 | 0 | 0 | 2.25 |
| Mean Variabel : 3,14 | | | | | | | | | | | |

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Keterangan : X1.1 : Kecerdasan

X1.2 : Kedewasaan

X1.3 : Pemecah Masalah

X1.4 : Instrukturif

X1.5:Konsultatif

X1.6:Partisipatif

X1.7:Delegatif

X1.8:Pengendalian

Data variabel budaya organisasi diperoleh dengan menggunakan kuesioneryang terdiri atas 8 item, setelah di uji validitas dan reliabilitas dari kedelapan item tersebut semuanya valid dan memenuhi kriteria untuk diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item- item dari variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2.Distribusi Frekuensi Item-item Budaya Organisasi(X2)

| Indikator | Skor Jawaban | | | | | | | | | | Mean |
|-----------|--------------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | (%) | F | (%) | f | (%) | F | (%) | f | (%) | |
| X2.1 | 28 | 43.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 36 | 56.3 | 3.25 |
| X2.2 | 0 | 0 | 28 | 43.8 | 0 | 0 | 28 | 43.8 | 0 | 0 | 3.12 |
| X2.3 | 0 | 0 | 3 | 4.7 | 47 | 73.4 | 9 | 14.1 | 5 | 7.8 | 3.25 |
| X2.4 | 0 | 0 | 36 | 56.3 | 0 | 0 | 28 | 43.8 | 0 | 0 | 2.87 |
| X2.5 | 36 | 56.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 28 | 43.8 | 2.75 |

| | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---|-----|---|-----|----|------|----|------|----|------|------|
| X2.6 | 1 | 1.6 | 0 | 0 | 22 | 34.4 | 35 | 54.7 | 6 | 9.4 | 3.70 |
| X2.7 | 0 | 0 | 4 | 6.3 | 0 | 0 | 48 | 75.0 | 12 | 18.8 | 4.06 |
| X2.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 39 | 60.9 | 15 | 23.4 | 10 | 15.6 | 3.54 |
| Mean Variabel : 3,31 | | | | | | | | | | | |

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Keterangan : X2.1 : Peraturan
X2.2 : Nilai
X2.3:Norma
X2.4:Inovatif
X2.5 : Perhatian
X2.6 : Orientasi Hasil
X2.7 : Orientasi Pegawai
X2.8 : Keterlibatan

Data variabel motivasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 8 item, setelah di uji validitas dan reliabilitas dari kedelapan item tersebut semua valid dan memenuhi 10 kriteria untuk diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3.Distribusi Frekuensi Item-item Motivasi (X3)

| Indikator | Skor Jawaban | | | | | | | | | | Mean |
|----------------------|--------------|-----|----|------|---|------|----|------|----|------|------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | f | (%) | F | (%) | F | (%) | f | (%) | f | (%) | |
| X3.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4.7 | 33 | 51.6 | 28 | 43.8 | 4.39 |
| X3.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3.1 | 45 | 70.3 | 17 | 26.6 | 4.23 |
| X3.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1.6 | 35 | 54.7 | 28 | 43.8 | 4.42 |
| X3.4 | 0 | 0 | 8 | 12.5 | 4 | 70.3 | 10 | 15.6 | 1 | 1.6 | 3.06 |
| X3.5 | 0 | 0 | 14 | 21.9 | 3 | 50.0 | 32 | 50.0 | 1 | 1.6 | 3.07 |
| X3.6 | 0 | 0 | 1 | 1.6 | 5 | 7.8 | 41 | 64.1 | 17 | 26.6 | 4.15 |
| X3.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3.1 | 39 | 60.9 | 23 | 35.9 | 4.32 |
| X3.8 | 0 | 0 | 2 | 3.1 | 5 | 7.8 | 43 | 67.2 | 14 | 21.9 | 4.07 |
| Mean Variabel : 3,96 | | | | | | | | | | | |

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Keterangan : X3.1 : Filosofis
X3.2:Keamanan
X3.3:Kepuasan
X3.4:Imbalan
X3.5:Penghargaan
X3.6 : Keberhasilan
X3.7 : Tanggungjawab

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kinerja internal dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Item-item Kinerja (Y)

| Indikator | Skor Jawaban | | | | | | | | | | Mean |
|----------------------|--------------|-----|---|-----|---|-----|----|------|----|------|------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | f | (%) | F | (%) | F | (%) | f | (%) | f | (%) | |
| Y1.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3.1 | 37 | 57.8 | 25 | 39.1 | 4.35 |
| Y1.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4.7 | 39 | 60.9 | 22 | 34.4 | 4.29 |
| Y1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1.6 | 39 | 60.9 | 24 | 37.5 | 4.35 |
| Y1.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3.1 | 37 | 57.8 | 25 | 39.1 | 4.35 |
| Y1.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 45 | 70.3 | 19 | 29.7 | 4.29 |
| Y1.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3.1 | 35 | 54.7 | 27 | 42.2 | 4.39 |
| Y1.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3.1 | 36 | 56.3 | 26 | 40.6 | 4.37 |
| Y1.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3.1 | 37 | 57.8 | 25 | 39.1 | 4.35 |
| Mean Variabel : 4,34 | | | | | | | | | | | |

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Keterangan : Y1.1 : Kualitas

Y1.2:Kuantitas

Y1.3:Kreativitas

Y1.4:TimKerja

Y1.5:Pemahaman

Y1.6 : Pemecahan Masalah

1.7 : Tepat Waktu

Y1.8 : Mandiri

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial maupun simultan. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P < 0,05$, maka Ho ditolak $P \geq 0,05$, maka Ho diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi ganda yang distandarisasi. Hasil analisis regresi berganda terdapat pada tabel 5

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi

| No | Keterangan | Nilai |
|----|------------|-------|
| 1 | R | 0.662 |

| | | | | |
|----|-----------------------------------|--------|-------|-------|
| 2 | <i>R Square</i> | 0.438 | | |
| 3 | <i>Adjusted R Square</i> | 0.410 | | |
| 4 | <i>Std. Error of the Estimate</i> | 2.02 | | |
| 5 | F | 15.613 | | |
| 6 | Sig | 0.000 | | |
| 7 | <i>Constanta</i> | 14.08 | | |
| 8 | Model | B | Beta | Sig |
| 9 | Pepemimpinan X1 | 0.421 | 0.628 | 0.000 |
| 10 | Budaya Organisasi X2 | 0.319 | 0.413 | 0.007 |
| 11 | Motivasi X3 | 0.234 | 0.474 | 0.005 |

Koefisien pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,421 dengan nilai $p=0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. dalam mengarahkan dan membimbing pegawai untuk tujuan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kinerja pegawai Dinas Kecamatan Bungin akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Koefisien pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,421 dengan nilai $p=0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,319 dengan nilai $p= 0,007 < 0,05$ budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,234 dengan nilai $p=0,005 < 0,05$ motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Nilai beta yang paling tinggi variabel kepemimpinan sebesar 0,628 merupakan dasar pengambilan keputusan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No.1, pp. 260-274).
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235- 246.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235-246.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213- 223.

Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.