

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Siti Hamidah Siregar^{1*}, Bahdin Nur Tanjung², R Sabrina³

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

*Korespondensi: hamidahsrg.2255@gmail.com

Kata Kunci :

Gaya Kepemimpinan,
Analisis Jab, Fasilitas
Kerja dan Kinerja
Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden yang merupakan pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan wawancara dan penyebaran angket/ kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (SmartPls) untuk menguji 7 (tujuh) hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dapat menjadi intervening antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Keywords:

Leadership, Job Analysis,
Work Facilities and
Employee Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance with motivation as an intervening variable. This research is a type of descriptive survey research using a quantitative approach with a sample size of 62 respondents who are employees of Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang. The data collection technique is by using interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique in this research uses Partial Least Square (SmartPls) to test the 7 (seven) hypotheses proposed in the research. The results of this research show that leadership style does not have a significant influence on employee performance, organizational culture has a positive and significant influence on employee performance, leadership style has a positive and significant influence on motivation, Organizational Culture has a positive and significant influence on motivation, and motivation has The positive and significant influence on performance. Leadership style has a positive and significant indirect influence on employee performance through motivation as an intervening variable and organizational culture. This research shows that motivation can intervene between leadership style and organizational culture on employee performance

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.19361>



Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the
is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction
in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi : Siregar, S.H., Tanjung, B, N., Sabrina, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Tiram Kabupaten Batu Bara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13-28.

PENDAHULUAN

Manajemen sebagai seperangkat prinsip yang berkaitan dengan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan penerapan prinsip dalam memanfaatkan sumber daya, keuangan, manusia dan informasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemanfaatan Sumber daya manusia dalam organisasi tetap menjadi instrumen utama dalam pencapaian tujuan organisasi yang didasarkan atas kinerja pegawai, karena manusia yang dapat menggerakkan sumber daya-sumber daya yang lainnya, termasuk mengendalikan teknologi yang ada di dalam organisasi. Dengan hal demikian maka sudah jelas fungsi manajemen sumber daya manusia yang efektif mempunyai peranan sangat penting di dalam suatu organisasi sebagai arus input dan output suatu usaha yang akan membuahkan kinerja pegawai yang maksimal (Syafri & Alwi, 2014). Kinerja merupakan ukuran keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai dalam suatu organisasi yang sekaligus menjadi dasar fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi.

Fungsi kinerja pegawai adalah sebagai *benchmark* (tolok ukur) untuk menentukan keberhasilan dan ketidaksamaan kinerja ternilai, memotivasi karyawan atau bawahan agar dapat bekerja lebih optimal serta memberikan arahan dan pedoman untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan (Agustin, 2020). Kinerja dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2019) menyebutkan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan metode, cara dan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam sebuah kepemimpinan ada gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat mengkoordinir semua fungsi organisasi dengan baik dan benar. Oleh karena itu, diharapkan seorang pimpinan dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja pegawai itu sendiri. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan organisasi semakin maju (Jayanti & Wati, 2019).

Secara realistis Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, karena kesadaran pemimpin organisasi ataupun pegawai terhadap pengaruh budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi tersebut sebagai daya dorong yang kuat untuk

kemajuan organisasi. Melalui budaya organisasi akan mudah untuk menciptakan komitmen bagi pegawai, penentu arah organisasi serta menjadi tolak ukur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan (Robbins, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Sepdiana (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan penggerak yang menumbuhkan gairah seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Terkait hal ini, gaya kepemimpinan diperlukan untuk menggerakkan bawahan agar berperilaku sesuai tujuan organisasi serta menjalankan budaya organisasi dengan upaya maksimal. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya maka kinerja pegawai semakin optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robertus Arie Adityo (2022) dengan hasil sebagai berikut: gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja, yang artinya bahwa motivasi dapat menjadi *intervening* antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang merupakan organisasi pemerintah yang memberikan pelayanan pertanahan kepada masyarakat di Kabupaten Deli Serdang sehingga Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang dapat dikategorikan menjadi *Public Service* yang mengaplikasikan seluruh aspek manajemen pemerintahan mulai dari aspek perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi dalam menghasilkan Output. Dalam menghasilkan output, Kantor Pertanahan memiliki 5 Seksi yaitu Seksi Survei dan Pemetaan, Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran, Seksi Penataan dan Pemberdayaan, Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan dan Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa, serta memiliki 1 Subbagian yaitu Subbagian Tata Usaha

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Kata manajemen secara etimologi diambil dari Bahasa Prancis kuno, yakni “management” yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Disamping itu secara etimologi diambil dari bahasa Inggris management dengan kata kerja to manage, diartikan secara umum sebagai mengurus. Lauren A. Aply mendefinisikan manajemen sebagai “*The art of getting done through people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (Susan, 2019). Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif (mencapai tujuan sesuai perencanaan) dan efisien (melaksanakan pekerjaan dengan benar dan terorganisir) (Gesi *et al.*, 2019). Manajemen juga didefinisikan oleh Juhji *et al.*, (2020) adalah keterampilan dalam menyelesaikan tugas dengan melibatkan kontribusi dari orang lain. Defenisi ini diperkuat oleh Firman (2020) yang memberikan defenisi: “*management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources*” yang berarti manajemen sebagai suatu proses yang jelas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta melaksanakan sasaran yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya dan sumber-sumber lainnya. Berdasarkan defenisi diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan serangkaian aktivitas

mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan yang dilakukan guna pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan..

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu: men, money, methode, materials, machines, dan market. Unsur men (manusia) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi dan merupakan elemen utama dalam mencapai tujuan organisasi sehingga harus dilakukan manajemen, selanjutnya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia. Adamy (2016) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola manusia. Menurut Sabrina (2021) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengatur dan mengkoordinir sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dengan keuntungan atau profit yang tinggi. Sedangkan menurut Susan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan tugas dan fungsinya sehingga dapat mencapai visi dan misi organisasi secara efektif dan efisien

Kinerja

Kinerja merupakan ukuran keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai dalam suatu organisasi yang sekaligus menjadi dasar fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengertian kinerja menurut Kasmir (2019) adalah hasil kerja dan perilaku yang telah tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, dan menjadi modal bagi organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2017) berfokus pada hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Wushe & Shenje (2019) kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Elisha S *et al.*, (2023) kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen dimana indikator terdiri dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Selanjutnya menurut Fitriani *et al.*, (2022) memaparkan bila kinerja ialah hasil dari proses kerja secara terstruktur dari pegawai serta organisasi terkait. Ukuran kinerja bisa diperhatikan melalui sisi jumlah dan kualitas tertentu berdasar pada standar organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Nikmat (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Yelli (2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah sekumpulan ciri yang dipergunakan pemimpin untuk memberikan sugesti kepada bawahannya agar sarana organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan taktik yang disukai dan seringkali diterapkan oleh sang pemimpin. Menurut Agustin (2020) gaya kepemimpinan

ialah pola tingkah laku tertentu yang digunakan oleh pemimpin atau seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam mencapai visi, misi, dan tujuan dalam organisasi. Sopian (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan secara aktif dalam mencapai tujuan. Berdasarkan dari beberapa teori diatas, penulis menyimpulkan gaya kepemimpinan adalah konsep yang kompleks dan bervariasi. Berbagai teori kepemimpinan menekankan berbagai aspek dan karakteristik kepemimpinan. Kesimpulan umum adalah bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan tunggal yang cocok untuk semua situasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang efektif mungkin akan bervariasi tergantung pada situasi dan konteks tertentu.

Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2015) budaya organisasi ialah sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan tersebut mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi bukan dengan apakah karyawan tersebut menyukai budayanya atau tidak. Budaya organisasi yang mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi dengan tujuan untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Diaurridha (2022) Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan satu pola keyakinan dan nilai. Menurut Fauzan et al., (2022) Budaya organisasi dipengaruhi oleh lingkungan dan interaksi yang ada di sekitarnya. Budaya organisasi membentuk cara pengelolaan yang beragam di perusahaan-perusahaan yang berbeda. Pramana et al., (2022) berpendapat bahwa budaya organisasi ialah kebersamaan para anggota organisasi untuk berperilaku yang sama baiknya di dalam maupun di luar organisasinya. Menurut Musfiroh *et al.*, (2022) adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan budaya organisasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan nilai-nilai, norma, keyakinan, perilaku, dan cara berinteraksi yang mendefinisikan suatu organisasi. Ini mencakup bagaimana anggota organisasi berperilaku, berkomunikasi, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Budaya organisasi mencerminkan identitas dan kepribadian organisasi, serta mempengaruhi cara orang dalam organisasi berpikir dan bertindak.

Motivasi Kerja

Menurut Sanaba et al., (2022) motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mempengaruhi arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat ketahanan seseorang dalam menghadapi hambatan atau masalah di dalam organisasi. Menurut Supriyadi (2022) motivasi kerja ialah bentuk usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu yang sesuai dengan lingkungan kerjanya. Menurut Chen (2013) motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan,

yang bersama-sama dengan kemampuan dan persepsi peran, menentukan tingkat prestasi kerja. Menurut Sitorus (2020) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan motivasi kerja adalah kekuatan internal atau eksternal yang memicu, mempertahankan, dan mengarahkan perilaku individu dalam konteks pekerjaan atau karier mereka. Motivasi kerja melibatkan dorongan atau dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun, bertujuan mencapai tujuan, dan melakukan tugas-tugas dengan semangat. Ini adalah faktor penting dalam mencapai produktivitas yang tinggi dan kualitas dalam lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang menekankan pada analisis data-data numerik (angka) dan diolah dengan metode statistik yang bertujuan untuk memperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau hubungan antar variabel yang diteliti serta menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis penelitian (Sudaryana *et al.*, 2022). Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei yang bertujuan untuk mengumpulkan data dengan menelaah sampel dari populasi yang tersedia (Juliandi, 2018). Penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang, Jalan Karya Utama Komplek Pemda, Kecamatan Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Agustus 2023, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang dengan jumlah pegawai sebanyak 162 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Tabel HTMT

	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Kinerja	Motivasi Kerja
Budaya Organisasi				
Gaya Kepemimpinan	0.840			
Kinerja	0.882	0.853		
Motivasi Kerja	0.864	0.891	0.898	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Hasil estimasi menunjukkan seluruh pasangan variabel mempunyai HTMT kurang dari 0,90 maka evaluasi discriminant validity diterima. Variable membagi varians kepada item pengukuran yang mengukurnya masing-masing lebih tinggi dibandingkan membagi varians ke item pada variabel lainnya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Uji Multikolinier

Tabel
Inner VIF

Variabel	VIF
Gaya kepemimpinan -> Motivasi Kerja	2.757
Budaya Organisasi -> Motivasi kerja	2.757
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja	4.253
Budaya Organisasi -> Kinerja	3.517
Motivasi Kerja -> Kinerja	4.957

Berdasarkan pengolahan nilai inner VIF (Variance Inflated Factor) variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja kurang dari 5 maka multikolinier antara variable bernilai rendah (dapat diabaikan). Hasil ini menunjukkan bahwa taksiran parameter yang dihasilkan dapat diterima. Taksiran parameter model PLS tidak bias dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable.

Uji Hipotesis

Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Tabel Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.343	0.335	0.159	2.158	0.031
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja	0.391	0.393	0.146	2.685	0.007
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja	0.160	0.178	0.166	0.958	0.338
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0.549	0.547	0.134	4.098	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.449	0.438	0.174	2.585	0.010

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka diketahui sebagai berikut:

1. Ada pengaruh langsung signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja sebesar path coefficient 0,549 dan t statistik 4,098 > 1,96 atau p-value 0,000 < 0,05.
2. Ada pengaruh langsung signifikan Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja sebesar path coefficient 0,391 dan t statistik 2,685 > 1,96 atau p-value 0,007 < 0,05.
3. Tidak ada pengaruh langsung signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar path coefficient 0,160 dan t statistik 0,958 < 1,96 atau p-value 0,338 > 0,05.
4. Ada pengaruh langsung signifikan Budaya organisasi terhadap Kinerja sebesar path coefficient 0,343 dan t statistik 2,158 > 1,96 atau p-value 0,031 < 0,05.

5. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja sebesar path coefficient 0,449 dan t statistik 2,585 > 1,96 atau p-value 0,010 < 0,05.

Indirect Effects (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel
Uji Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.176	0.164	0.083	2.109	0.035
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.247	0.247	0.126	1.965	0.049

Berdasarkan hasil uji mediasi maka dapat diketahui sebagai berikut.

- Motivasi Kerja berperan signifikan sebagai variabel intervening yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja dengan path coefficient intervening (0.247) dan t statistik (1,965 > 1,96) atau p-value (0.049 < 0,05). Karena Gaya Kepemimpinan tidak signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pada hipotesis ketiga (H3) maka pengaruh intervening motivasi Kerja termasuk *full mediation* (mediasi penuh).
- Motivasi Kerja berperan signifikan sebagai variabel intervening yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap peningkatan kinerja dengan path coefficient intervening (0.176) dan t statistik (2,109 > 1,96) atau p-value (0.035 < 0,05). Karena Budaya Organisasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pada hipotesis kedua (H4) maka pengaruh mediasi Motivasi Kerja termasuk *partial mediation* (mediasi sebagian).
- Total Effects* Menurut Juliandi (2018) Total Effect adalah total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung).

Tabel
Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.519	0.498	0.155	3.345	0.001
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja	0.391	0.393	0.146	2.685	0.007
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja	0.406	0.425	0.151	2.684	0.007
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0.549	0.547	0.134	4.098	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.449	0.438	0.174	2.585	0.010

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka diketahui sebagai berikut:

- Total Effect untuk hubungan Budaya Organisasi terhadap kinerja nilai

- Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 3,345 dengan P-values $0.001 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
2. Total Effect untuk hubungan Budaya Organisasi terhadap Motivasi nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 2,685 dengan P-values $0.007 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
 3. Total Effect untuk hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 2,684 dengan P-values $0.007 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
 4. Total Effect untuk hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 4,098 dengan P-values $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
 5. Total Effect untuk hubungan Motivasi terhadap Kinerja nilai Tstatistics (O/STDEV) adalah sebesar 2,585 dengan P-values $0.010 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

Uji F-Square

**Tabel
F square**

	Motivasi Kerja	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	0.543	0.032
Budaya Organisasi	0.275	0.177
Motivasi Kerja		0.215

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada level struktural sebesar f square 0.543 dan tergolong pengaruh tinggi
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pada level struktural sebesar f square 0.032 dan tergolong pengaruh sangat rendah
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada level struktural sebesar f square 0.275 dan tergolong pengaruh moderat mendekati tinggi.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pada level struktural sebesar f square 0.177 dan tergolong pengaruh moderat.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pada level struktural sebesar f square 0.215 dan tergolong pengaruh moderat.

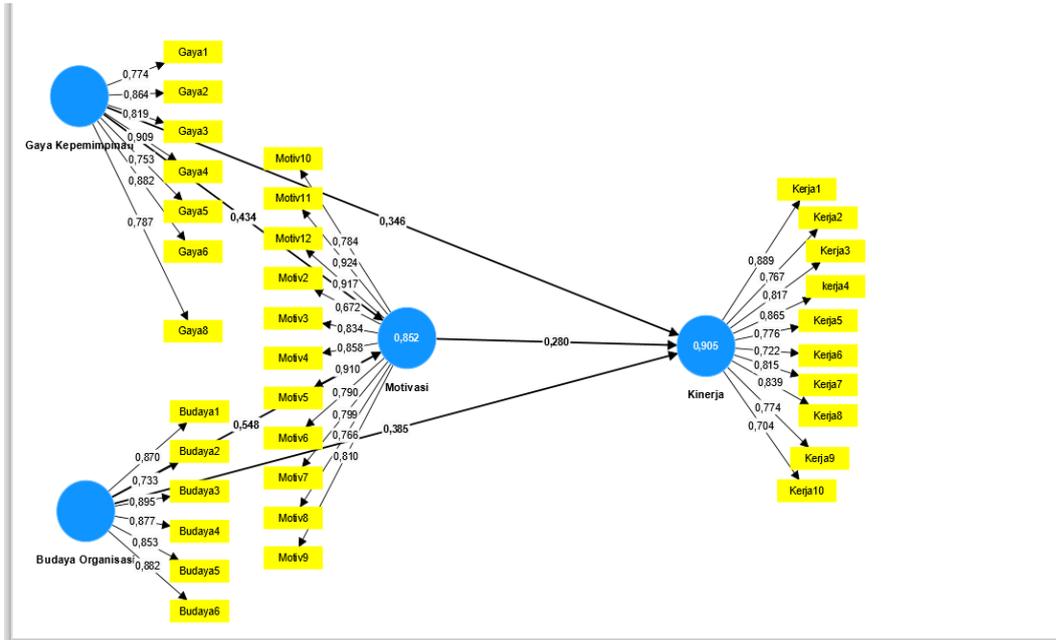


Diagram. Outer Loading dan Path Coefficient

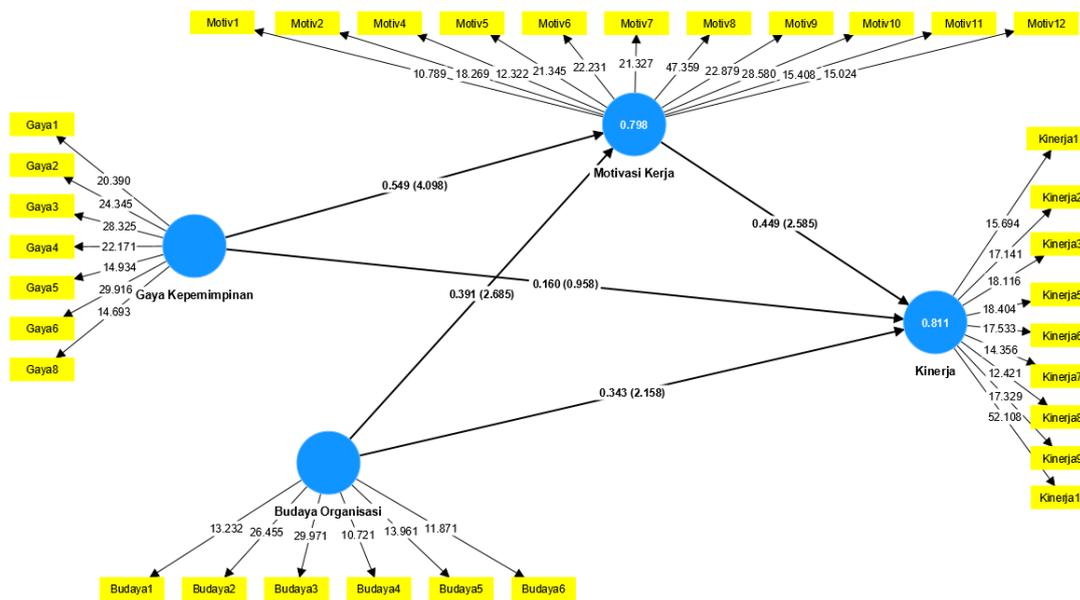


Diagram. T Statistik (Outer Loading dan Path Coefficient)

Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja dalam hipotesis pertama (H1) namun variabel ini mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada hipotesis keenam (H6). Peranan Gaya Kepemimpinan akan efektif dalam kinerja

melalui peningkatan Motivasi Kerja pegawai dimana dengan meningkatnya Motivasi Kerja pegawai maka akan mendorong peningkatan kinerja. Adapun Budaya Organisasi mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja ataupun melalui mediasi Motivasi Kerja. Budaya organisasi yang sehat sangat efektif mendorong langsung peningkatan kinerja ataupun melalui peningkatan Motivasi Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja dengan hasil sebesar path coefficient 0,160 dan t statistik $0,958 < 1,96$ atau p-value $0,338 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang gaya kepemimpinan tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagai instansi pemerintah, peranan gaya kepemimpinan tidak secara langsung meningkatkan kinerja, karena para pegawai telah memiliki *job description* dan sasaran kinerja yang telah diatur, sehingga pimpinan melalui gaya kepemimpinannya hanya dapat memacu dan mendorong pegawai agar dapat mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

Meskipun gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan, tetapi penting bagi para pemimpin untuk memperhatikannya guna mengarahkan sumber daya manusia, dengan tujuan mendorong pegawai agar meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kepemimpinan yang efektif memegang peranan kunci dalam menjadi teladan bagi bawahan, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan, untuk mencapai visi dan misi dalam melayani masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Samsinar, 2022; Hastuti, 2022; yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sebesar path coefficient 0,391 dan t statistik $2,685 > 1,96$ atau p-value $0,007 < 0,05$. Budaya organisasi di Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang perlu diperkuat lagi agar perilaku pada nilai-nilai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/ BPN sepenuhnya dapat diterapkan, sehingga sikap melayani, professional dan terpercaya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan pertanahan kepada masyarakat. Keterkaitan yang erat antara budaya organisasi dan pemberdayaan pegawai menggarisbawahi betapa pentingnya peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memberikan dorongan bagi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam memanfaatkan setiap peluang yang ada. Sebagai contoh, budaya yang mendorong inovasi dan kolaborasi akan memicu kreativitas dan kerja tim yang kuat di antara pegawai.

Oleh karena itu, tidak dapat dilebih-lebihkan pentingnya upaya dalam mengenalkan, membentuk, dan mengembangkan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai, tujuan, dan identitas organisasi. Langkah-langkah ini bukan hanya memberikan landasan untuk membangun organisasi yang efektif dan efisien, tetapi juga memastikan bahwa pegawai merasa terlibat, dihargai, dan memiliki kesempatan untuk

berkembang secara profesional dan personal sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai oleh organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityo, 2022; Lasarudin et al., 2019; Purnamasari, 2021; yang menyatakan bahwa budaya

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai sebesar path coefficient 0,549 dan t statistik 4,098 > 1,96 atau p-value 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga pimpinan diharapkan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keberadaan Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi pegawai, sementara gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan motivasi pegawai. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sangatlah kuat karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu bergantung pada kemampuannya dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap pegawai. Untuk mencapai hal ini, penting bagi pemimpin untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan dan dukungan kepada pegawai yang berhasil mencapai target, serta memberikan arah dan tujuan yang jelas kepada seluruh anggota tim. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang memperhatikan aspek-aspek tersebut akan membantu membangun motivasi yang kuat di antara pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin, 2020; Atikah et al., 2021; menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai sebesar path coefficient 0,343 dan t statistik 2,158 > 1,96 atau p-value 0,031 < 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kekuatan budaya organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, dan sebaliknya, semakin lemah budaya organisasi, semakin rendah pula motivasi kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat memberikan pemahaman yang jelas kepada pegawai tentang tugas-tugas yang diberikan. Pegawai yang mampu menginternalisasi dan memahami budaya organisasi yang berlaku akan mampu menunjukkan perilaku yang sesuai dengan harapan organisasi dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan aktivitas kerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityo, 2022; Agustin, 2020; Lasaruddin et al., 2021; yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai path coefficient 0,449 dan t statistik

2,585 > 1,96 atau p-value 0,010 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu harus senantiasa ditumbuhkan dan dipupuk agar dapat meningkatkan kinerja. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi, diperlukan suatu dorongan untuk memicu kemauan dan semangat kerja, yang dikenal sebagai motivasi. Motivasi berperan dalam merangsang kemampuan pegawai sehingga dapat mencapai hasil kinerja yang optimal. Proses memberikan motivasi kepada seseorang dimulai dari memenuhi kebutuhan, menumbuhkan keinginan, mendorong tindakan, dan menghasilkan keputusan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja para pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityo, 2022; Hastuti et al., 2022; menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai Variabel *Intervening*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan signifikan sebagai variabel *intervening* yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja dengan path coefficient *intervening* (0.247) dan t statistik (1,965 > 1,96) atau p-value (0.049 < 0,05). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityo, 2022; Atikah et al., 2021; menyatakan bahwa motivasi kerja berperan signifikan sebagai variabel *intervening* yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja. Walaupun tidak memiliki pengaruh langsung, namun gaya kepemimpinan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan melalui gaya kepemimpinan yang tepat harus senantiasa membina dan menumbuhkan motivasi pegawai guna peningkatan kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai Variabel *Intervening*

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa Motivasi Kerja berperan signifikan sebagai variabel *intervening* yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap peningkatan kinerja dengan path coefficient *intervening* (0.176) dan t statistik (2,109 > 1,96) atau p-value (0.035 < 0,05). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityo, 2022; Atikah et al., 2021; yang menyatakan Motivasi Kerja berperan signifikan sebagai variabel *intervening* yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap peningkatan kinerja dengan path coefficient *intervening*. Penerapan Budaya Organisasi yang baik akan menumbuhkan kecintaan terhadap organisasi sehingga dapat menumbuhkan motivasi. Oleh karena itu harus selalu dimonitor dan dievaluasi pelaksanaan budaya organisasi agar motivasi selalu tumbuh dan kinerja meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 62 orang kemudian telah dianalisa, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai diantaranya gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang sebagai instansi

pemerintah, peranan gaya kepemimpinan tidak secara langsung meningkatkan kinerja, karena para pegawai telah memiliki *jobdesk* dan sasaran kinerja yang telah diatur, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti semakin baik penerapan Budaya Organisasi maka dapat meningkatkan Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan yang tepat dapat memacu motivasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti semakin baik penerapan Budaya Organisasi maka akan menumbuhkan motivasi kerja pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang, Motivasi Kerja berperan signifikan sebagai variabel intervening yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja. Karena Gaya Kepemimpinan tidak signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja maka pengaruh intervening motivasi Kerja termasuk *full mediation* (mediasi penuh), Motivasi Kerja berperan signifikan sebagai variabel intervening yaitu variabel yang memediasi pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap peningkatan kinerja. Karena Budaya Organisasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja maka pengaruh mediasi Motivasi Kerja termasuk *partial mediation* (mediasi sebagian).

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Adityo, R. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Palembang*. Universitas Tridnanti Palembang.
- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Atikah, K., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dosen Universitas Muhammadiyah Jember). *Ijccs Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 57(x), 1–5.
- Chen, L. (2013). Motivation and innovation in online collaborative community: An application of expectancy theory. *19th Americas Conference on Information Systems, Amcis 2013 - Hyperconnected World: Anything, Anywhere, Anytime*, 4, 2469–2477.
- Diaurridha, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap variable intervening pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. *JSSHHA (Journal of Social Science, Humanitis and Humaniora Adpertisi)*, 2(2), 29–41.
- Elisha S, Martinur Tj, Alex P. Karo Karo, Rezeki, D. W. (2023). Motivasi Kerja Merupakan Variabel Intervening yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dari Variabel Budaya Organisasi pada Kantor Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Toba. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(9), 1119–1128. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i9.4086>

- Fauzan, A., Putriana, L., & Miranda, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Sebagai Intervening Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufacture Di Kawasan Karawang International Industry City (Kiic). *Jurnal Ekobisman*, 6(3), 5–24.
- Firman. (2020). Natural School Management : a new concept of education. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(5), 235–248. <https://doi.org/10.31933/Dijemss>
- Fitriani, D., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51–66.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88.
- Juhji, Wahyudin, W., Muslihah, E., & Suryapermana, N. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 113.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Dengan SmartPLs. In *Program Pascasarjana Universitas Batam* (Vol. 1, Issue was). Program Pascasarjana Universitas Batam. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2532119>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (5th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Lasarudin, A., Sumarno, T., & Natsir, M. (2021). Analisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Pariwisata Pesona*, 06(2), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jpp.v6i2.5931>
- Mangkunegara, A. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Musfiroh, M. F. S., Hinawati, T., & Swasti, D. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 9(2), 151–159. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v9i2.2612>
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai* (1st ed.). Pusat pengembangan pendidikan dan Pelatihan Indonesia.
- Pramana, D., Armayanti, N., & Tambunan, K. (2022). *Budaya Organisasi* (1st ed.). CV Merdeka Kreasi Group.
- Purnamasari, I. (2021). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.37303/embeji.v7i1.123>
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial & Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Sitorus, M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (1st ed.). Scopindo Media Pustaka.

- Sopian, I., Elfiswandi, & Lusiana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. In *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK* (Vol. 7, Issue 1). <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.157>
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja* (1st ed.). Depublish (CV Budi Utama).
- Supriyadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Cipta Media Nusantara.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. IPDN Press.
- Wijaya, E., & Fauzi, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Wushe, T., & Shenje, J. (2019). An Analysis Of The Relationship Between Occupational Stress And Employee Job Performance In Public Health Care Institutions: A Case Study Of Public Hospitals In Harare. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(October 2019). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1079>
- Yelli, M. P. (2023). *Perspektif Kinerja Guru Dari Sudut Pandang Supervisi Akademik Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah* (1st ed.). Uwais Inspirasi Indonesia.