



Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Baruna Rizky Perdana^{1*}, Fahrur Rozi²

^{1,2} Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

DOI: 10.15294/baej.v2i3.56570

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima, 9 November 2021
Disetujui, 12 November 2021
Dipublikasikan, 31 Desember 2021

Keywords:

Effect of leadership style, work motivation, organizational culture, employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Populasi penelitian adalah pegawai di Kantor Pemerintah Kecamatan Banyumanik Kota Semarang berjumlah 49 orang dan menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. 2) Tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. 3) Ada pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. 4) Ada pengaruh secara parsial antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of motivation, organizational culture, transformational leadership style on the performance of state civil servants in the Banyumanik District Government, Semarang City. The population of this research is employees at the Banyumanik District Government Office, Semarang City, totaling 49 people and using a saturated sample. Data were collected by questionnaire and analyzed by multiple linear regression analysis. The results showed: 1) There was a simultaneous positive and significant influence between transformational leadership style, work motivation, organizational culture on employee performance in Banyumanik District, Semarang City. 2) There is no positive and partially significant effect between transformational leadership style variables on employee performance in Banyumanik District, Semarang City. 3) There is a partial influence between work motivation variables on employee performance in Banyumanik District, Semarang City. 4) There is a partial influence between organizational culture variables on employee performance in Banyumanik District, Semarang City.

PENDAHULUAN

Pembinaan dan pengembangan profesionalitas sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan. Koesmono (2015) menyatakan bahwa salah satu permasalahan nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Menurut Bangun (2012) bahwa suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia (human capital) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat bersaing.

Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan peningkatan kinerja organisasi. Menurut Burn (1976) dalam Sartika (2014) bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses pimpinan dan bawahan saling meningkatkan tingkat moralitas dan motivasi satu sama lain, serta dapat diterapkan siapa saja dalam organisasi pada kedudukan apapun. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, pimpinan dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan organisasi yang dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerjanya untuk mendukung tercapainya

tujuan organisasi (Wibowo, 2007).

Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pegawai membutuhkan seorang pemimpin, karena pemimpin adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada pegawainya, yang berdampak pada peningkatan kinerja (Sutrisno, 2011). Keberadaan seorang pemimpin mampu mengarahkan dan mengkoordinir anggotanya, sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan (Sari & Ismiyati, 2018). Peningkatan tersebut hendaknya diawali dengan memahami keadaan pegawai, dengan suatu pendekatan dalam kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi dan situasi pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan transformasional, selaras dengan yang diungkapkan Sedarmayanti (2010) bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja, maka dari itu diharapkan pemimpin membuat kebijakan-kebijakan yang mampu memotivasi dan meningkatkan produktivitas, jika tidak malah bisa menimbulkan stres kerja dan berakibat pada kendurnya motivasi pribadi, dan malah menurunkan loyalitas karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Hal

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.233	2.048		1.090	.281
	X1	-.002	.037	-.004	-.054	.958
	X2	.497	.046	.749	10.905	.000
	X3	.214	.042	.318	5.121	.000

ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Wibowo (2007) bahwa pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan di kenal dan di hargai lalu kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu factor konteks pekerjaan motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat. Dalam hal motivasi, pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya juga dapat memotivasi pegawai lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri, maka sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan utama organisasi (Falilah & Wahyono, 2019).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempunyai peran dalam upaya membentuk perilaku pegawai dalam meningkatkan kinerja. Menurut Sharplin sebagaimana dirujuk Hadian dan Adang (2014) bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur istem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasinya dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang yang berjumlah 49 orang dan sampel diambil 43 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan analisis deskriptif presentase dan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1 hasil pengolahan data maka didapat model persamaan regresinya adalah

$$Y = 2,233 - 0,002X1 + 0,497X2 + 0,214X3 + \epsilon$$

Nilai konstanta kinerja pegawai sebesar 2,233 menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi mempunyai nilai konstan untuk semua variabel independen sebesar 2,233. Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki regresi bertanda negatif sebesar -0,002, yang memberikan makna bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banyumanik dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional arah pengaruh negatif atau semakin menurun gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banyumanik.

Variabel motivasi kerja (X2) memiliki regresi bertanda positif sebesar 0,497 yang

memberikan makna bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banyumanik dipengaruhi oleh motivasi kerja arah pengaruh positif atau semakin meningkat motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banyumanik. Variabel budaya organisasi (X3) memiliki regresi bertanda positif sebesar 0,214 yang memberikan makna bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banyumanik dipengaruhi oleh budaya organisasi arah pengaruh positif atau semakin meningkat budaya organisasi akan mempengaruhi

kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banyumanik.

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi menggunakan alpha 5% atau 0,05 dengan kriteria (1) jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima, (2) Jika F hitung < t tabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak. Hasil uji bisa dilihat di tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Simultan Variabel

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766.035	3	255.345	95.620	.000 ^b
	Residual	120.169	45	2.670		
	Total	886.204	48			

Sumber: Data yang diolah

Jika dilihat dari tabel 2 nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa hipotesa yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

Uji hipotesis secara parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji t bisa dilihat di tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.233	2.048		1.090	.281
	X1	-.002	.037	-.004	-.054	.958
	X2	.497	.046	.749	10.905	.000
	X3	.214	.042	.318	5.121	.000

Sumber : Data yang diolah

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 3 menghasilkan nilai t hitung sebesar -0,054 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,958. Tampak bahwa nilai signifikansi hasil lebih

besar dari 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa 1 dalam penelitian ini, ditolak. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai

pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis 2 menghasilkan nilai t hitung sebesar 10.905 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini, diterima. Artinya bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis 3 menghasilkan nilai t hitung sebesar 5.121 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini, diterima. Artinya bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

wai.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model persamaan regresi dalam menerangkan variabel terikat. Berdasarkan tabel model summary nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah nilai pada kolom Adjusted R Square tidak rentan pada penambahan variabel independen. Apabila terjadi penambahan lain, nilai Adjusted R Square tidak akan bertambah besar sepanjang variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel independen. Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat di tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.930 ^a	.864	.855	1.634

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,855 atau 85,5%. Ini berarti 85,5% Variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) sedangkan sisanya 14,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji koefisien determinasi parsial (r^2) parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi parsial (r^2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.233	2.048		1.090	.281			
	X1	-.002	.037	-.004	-.054	.958	.531	-.008	-.003
	X2	.497	.046	.749	10.905	.000	.885	.852	.599
	X3	.214	.042	.318	5.121	.000	.640	.607	.281

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $-0,008$, sehingga besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yaitu $(-0,008)^2 \times 100\%$ menjadi $0,0064\%$. Koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel motivasi kerja sebesar $0,852$, sehingga besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu $(0,852)^2 \times 100\%$ menjadi $7,25\%$. Koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel budaya organisasi sebesar $0,607$, sehingga besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu $(0,607)^2 \times 100\%$ menjadi $3,68\%$.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada persamaan regresi adalah $2,233$. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi sebesar nol maka kinerja sebesar $2,233$. Nilai persamaan regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar $-0,002$, nilai koefisien tersebut bertanda negative menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai sebesar $-0,002$. Nilai persamaan regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $0,497$, nilai koefisien tersebut bertanda positif menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai sebesar $0,497$. Nilai persamaan regresi variabel budaya organisasi (X_3) sebesar $0,214$, nilai koefisien tersebut bertanda positif menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan

mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai sebesar $0,214$.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan uji simultan menunjukkan hasil perolehan nilai F sebesar $95,620$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari $0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesa yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang

Hasil analisis deskriptif presentase variabel gaya kepemimpinan transformasional kecamatan Banyumanik termasuk dalam kategori sedang yaitu $62,1\%$. Indikator dengan angka indeks paling rendah adalah indikator Individualized Consideration sebesar $58,7\%$ ditunjukkan dari item nomor 15 yang berbunyi pimpinan saya memberikan pelatihan yang diperlukan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan belum memberikan pelatihan-pelatihan yang diperlukan oleh pegawai.

Hasil persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial melalui uji t dengan diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banyu-

manik Kota Semarang. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,958 lebih besar dari ($\alpha = 0,05$), yang artinya hipotesis ini, ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Pradana, dkk (2013) bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai 48.8%.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif presentase variabel motivasi kerja kecamatan Banyumanik termasuk dalam kategori tinggi yaitu 75.57 %. Indikator dengan angka indeks paling rendah adalah indikator kebutuhan kelangsungan hidup sebesar 66,9% di tunjukan dari item nomor 26 yang berbunyi saya merasa memperoleh keberhasilan pribadi di dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang puas dalam menyelesaikan pekerjaannya di perlukanya tantangan baru dalam bekerja atau target yang baru sehingga setiap pegawai bisa merasa keberhasilan dalam bekerjanya sudah tercapai.

Hasil persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa motivasi kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi sebagai variabel terikat. Hal ini dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja secara parsial melalui uji t dengan diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), yang artinya hipotesis ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Aditya (2014) bahwa moti-

vasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Farhah (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif presentase variabel budaya organisasi Kecamatan Banyumanik termasuk dalam kategori tinggi yaitu 71.77 %. Indikator dengan angka indeks paling rendah adalah indikator integritas sebesar 66,9% ditunjukkan dari item nomor 30 yang berbunyi saya melakukan pekerjaan walaupun dalam keadaan sulit. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang berkenan mengerjakan pekerjaan dalam keadaan sulit atau dapat dikatakan bahwa pegawai kurang bisa mengerjakan pekerjaan dengan sepenuh hati.

Hasil persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa budaya organisasi sebagai variabel bebas mempengaruhi sebagai variabel terikat kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan bahwa budaya organisasi secara parsial melalui uji t dengan diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), yang artinya hipotesis ini, diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Baba (2012) dan Aditya (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Simpulan penelitian ini yaitu: 1) ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organ-

isasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. 2) Tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. 3) Ada pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. 4) Ada pengaruh secara parsial antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U.W.S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamziz Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 9(2):136-157
- Aditya, Dewa Nyoman Reza dan Komang Ardana. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(3)
- Ardila, N.D & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*. X (1).
- Baba. Ali. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 18(4). 524 – 540
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Falilah, dan Wahyono. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)*. 8(3). Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Farhah, Adinda, Jafar Ahiri, Muh. Ilham. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Onlien Program Studi Pendidikan Ekonomi*. 5(1).1-7
- Hadian, D., dan Adang. (2014). *Perilaku Keorganisasian*. Bandung: STIE Pasundan Press dan CV Warta Bagja.
- Koesmono, T. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Penelitian*. Surabaya.
- Pradana, M. A., Sunuharyo, B. S., & Hamid, D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 1-11.
- Puspitasari M, & Oktarina N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)*. 7(1)
- Sari, N.D, dan Ismiyati. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)*. 7(2).
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Journal of Economic Education*. 3(2)
- Sedamaryanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Jakarta, Kencana.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers