

Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UP2D MAKASSAR

The Influence of Organizational Culture, Leadership Style and Compensation through Work Motivation On Employee Performance at PT PLN (Persero) UP2D Makassar

Ibrahim^{1*}, Herminawaty Abubakar², Muh. Kafrawi Yunus²

¹PT PLN Persero UP2D Makassar

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: ibrahimwellank22@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta pengaruhnya melalui motivasi kerja di PT PLN (Persero) UP2D Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel yang diteliti. Sampel diambil dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih responden yang memenuhi kriteria tertentu, dengan jumlah sampel 72 orang. Teknik Pengumpulan Data Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, angket (kuesioner), dan observasi. Angket digunakan untuk mengumpulkan data persepsi responden tentang variabel-variabel penelitian, sementara wawancara dan dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi tambahan yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai T hitung > 1.667 dan P value < 0.05 untuk ketiga variabel. Selanjutnya, variabel-variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai T hitung > 1.667 dan P value < 0.05 . Selain itu, motivasi kerja terbukti dapat memediasi pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung (indirect effect) budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja juga signifikan, dengan nilai T hitung > 1.667 dan P value < 0.05 . Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator yang menghubungkan faktor-faktor tersebut dengan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP2D Makassar.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture, leadership style, and compensation on employee work motivation and performance, and their influence through work motivation at PT PLN (Persero) UP2D Makassar. This study used a quantitative approach with path analysis to test the direct and indirect effects of the variables studied. The sample was taken using a purposive sampling technique, namely selecting respondents who meet certain criteria, with a sample size of 72 people. Data Collection Techniques The data collected consists of primary and secondary data. Primary data was obtained through interviews, questionnaires, and observations. Questionnaires were used to collect data on respondents' perceptions of the research variables, while interviews and documentation were used to obtain additional relevant information. The results showed that organizational culture, leadership style, and compensation have a positive and significant influence on work motivation, with a T value of > 1.667 and P value < 0.05 for the three variables. Furthermore, these variables also have a positive and significant influence on employee performance, with a T value of > 1.667 and P value < 0.05 . In addition, work motivation is proven to mediate the influence of organizational culture, leadership style, and compensation on performance. The indirect effect of organizational culture, leadership style, and compensation on performance through work motivation is also significant, with a T value of > 1.667 and P value < 0.05 . These results indicate

that work motivation acts as a mediator that connects these factors with employee performance at PT PLN (Persero) UP2D Makassar.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Compensation, Work Motivation, Employee Performance*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri. Menurut Hasibuan (Hasica 2023) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan karyawan (intrinsik) maupun dari luar diri karyawan (ekstrinsik). Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, motivasi kerja dan kinerja merupakan dua hal yang saling berkaitan erat. Motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

PT PLN (Persero) merupakan suatu badan usaha milik negara (BUMN) dibidang kelistrikan yang melayani masyarakat diseluruh nusantara, bertekad untuk memberikan pelayanan jasa ketenagalistrikan yang terbaik dan memenuhi standar ketenagalistrikan yang dapat diterima di dunia internasional. Sesuai dengan Visinya menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan pilihan pertama pelanggan untuk solusi energi.

PLN sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang penyediaan energi, telah melakukan beberapa upaya dan terobosan agar keberlangsungan perusahaan tetap terjaga. Keberlangsungan positif suatu perusahaan merupakan akibat peran positif dari kinerja pegawai. Semakin baik kinerja pegawai maka tingkat kinerja perusahaan juga menunjukkan hasil yang memuaskan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya atas jasa-jasa yang telah diberikan. Budaya organisasi yang positif akan mendorong pegawai untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku di organisasi. Gaya kepemimpinan yang demokratis akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Kompensasi yang adil dan kompetitif akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas.

Motivasi kerja juga berdampak signifikan bagi keberlangsungan kinerja pegawai, menurut Suwanto (2020:16) motivasi kerja adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai

dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya rasa ingin tahu, ingin berkembang, dan ingin berprestasi. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri pegawai, misalnya imbalan finansial, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui beberapa cara, antara lain meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya juga sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Latifah (2021) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Akbar (2017) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan Path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan.

PT. PLN (Persero) UP2D Makassar adalah salah satu unit pelaksana di bawah naungan PLN Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat. UP2D Makassar bertanggung jawab dalam merencanakan, mengelola kegiatan Operasi Sistem Distribusi 20 kV serta pemeliharaan peralatan-peralatan jaringan 20 kV guna untuk menjamin mutu dan keandalan sistem pendistribusian. UP2D Makassar memiliki wilayah pelayanan yang meliputi 10 UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) dan 60 ULP (Unit Layanan Pelanggan) yang tersebar di Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat dan Sulawesi Tenggara. UP2D Makassar juga memiliki 3 ruang remote controlling yang biasa disebut ruang DCC (Distribution Control Center).

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi, termasuk PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan kinerja juga menjadi polemik yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan dikarenakan baik buruknya kinerja akan mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam operasionalnya.

Berdasarkan data pegawai diketahui jumlah pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64 (85,3%) orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 (14,7%) orang. kemudian tingkat pendidikan menunjukkan responden sebanyak 22 (29,3%) Pegawai yang memiliki latar pendidikan SMA/SMK dan responden sebanyak 17 (22,7%) pegawai memiliki latar pendidikan D3 serta yang memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 33 orang (44%). Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden dengan pendidikan terbanyak S1. Untuk tingkat usia responden sebanyak 40 (53,3%) pegawai dengan usia <30 Tahun, responden sebanyak 24 (32%) pegawai dengan usia diantara 30-35 tahun dan responden sebanyak 11 (14,7%) pegawai yang berusia lebih dari 35 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden berusia <30 tahun.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta pengaruhnya melalui motivasi kerja di PT PLN (Persero) UP2D Makassar.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel yang diteliti. Penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) UP2D Makassar, yang beralamat di Jalan Serui No.5A, Kelurahan Patunuang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian diperkirakan dua bulan, mulai Februari 2024. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT PLN UP2D Makassar, yang berjumlah 75 orang. Sampel diambil dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih responden yang memenuhi kriteria tertentu, dengan jumlah sampel 72 orang. Teknik Pengumpulan Data Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, angket (kuesioner), dan observasi. Angket digunakan untuk mengumpulkan

data persepsi responden tentang variabel-variabel penelitian, sementara wawancara dan dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi tambahan yang relevan. Jenis dan Sumber Data Data primer diperoleh langsung dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen atau arsip yang berkaitan dengan penelitian. Data primer mencakup persepsi pegawai terhadap variabel yang diteliti, sedangkan data sekunder mencakup informasi terkait perusahaan dan latar belakang penelitian. Teknik Analisis Data Data dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan analisis jalur. Model yang digunakan adalah model kausalitas, untuk mengukur hubungan antar variabel. Uji yang dilakukan meliputi convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan average variance extracted (AVE), dengan standar nilai tertentu yang menunjukkan kualitas model. Pengujian Hipotesis Hipotesis diuji menggunakan nilai path coefficient dan p-value untuk menentukan pengaruh antar variabel. Jika p-value < 0,05, maka hipotesis diterima, menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Sebaliknya, jika p-value ≥ 0,05, hipotesis ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

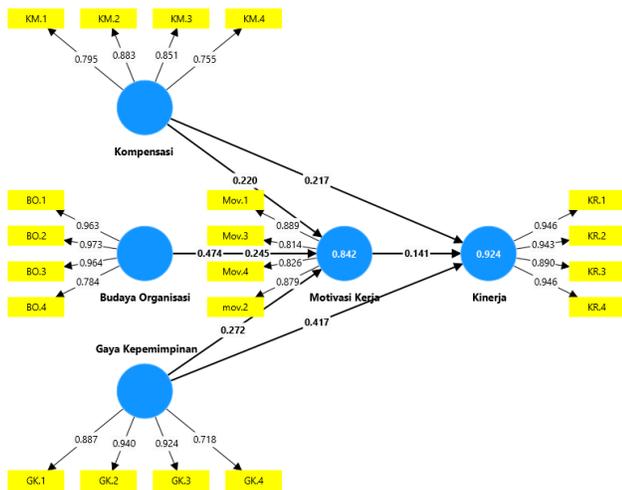
Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran menurut teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Korelasi yang kuat antara konstruk dan item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (construct validity), sehingga dalam menguji validitas konstruk yang dapat meliputi validitas konvergen dan validitas diskriminan yang dapat ditunjukkan melalui analisis dibawah ini:

Tabel 1.
Validitas Konvergen Untuk Setiap Indikator Pada Konstruk

Variabel	Indikator	Loading Factor (>0,70)	AVE (>0,50)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	BO.1	0.963	0.873	Valid
	BO.2	0.973		Valid
	BO.3	0.964		Valid
	BO.4	0.784		Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	GK.1	0.887	0,848	Valid
	GK.2	0.94		Valid
	GK.3	0.924		Valid
	GK.4	0.718		Valid
Kompensasi (X3)	KM.1	0.795	0,873	Valid
	KM.2	0.883		Valid
	KM.3	0.851		Valid
	KM.4	0.755		Valid
Motivasi Kerja (Y1)	MOV.1	0.946	0,803	Valid
	MOV.2	0.943		Valid
	MOV.3	0.89		Valid
	MOV.4	0.946		Valid
Kinerja Pegawai	KK.1	0.889		Valid
	KK.2	0.814		Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor (>0,70)	AVE (>0,50)	Keterangan
(Y2)	KK.3	0.826	0,863	Valid
	KK.4	0.879		Valid

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai loading factor (LF) dan average variance extracted (AVE) untuk setiap indikator pada masing-masing konstruk yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini yakni untuk konstruk budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai loading factor lebih besar dari > 0,70 dan nilai AVE lebih besar dari > 0,50. Maka hal tersebut dapat diartikan atau diindikasikan bahwa kelima variabel tersebut memiliki validitas konvergen yang baik untuk mengukur masing-masing variabel, dengan demikian dapat diproses lebih lanjut dari hasil pengamatan ini.



Gambar 1. Algorithm Dalam Smartpls 4.1.0.4

1) Uji Validitas Diskriminan

Ghozali (2021) yang mengemukakan bahwa rule of thumb bahwa setiap indikator pada masing-masing konstruk sudah memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai cross loading lebih besar dari 0.70 untuk setiap konstruk. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka akan disajikan nilai cross loading dalam SmartPLS 4.1.0.4 yang dapat ditunjukkan pada tabel 3 yaitu sebagai berikut.

Tabel 2. Nilai Cross Loading dalam SmartPLS 4.1.0.4

Variabel Independen	Colinieritas Statics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan	0,916	1,092	Tidak terjadi multikolinearitas
Tambahan Penghasilan Pegawai	0,916	1,092	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel independen lebih kecil daripada 10 (<10) ini menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel bebas tidak mengalami gangguan multikolinieritas.

2) Uji Reliabilitas Konstruk Penelitian

Ghozali berpendapat bahwa rule of thumb dapat dikatakan andal/reliabel yang memiliki cronbach's alpha dan composite reliability > 0.70. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka akan disajikan nilai cronbach's alpha dan composite reliability yang dapat ditunjukkan pada Tabel 3 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Besarnya Nilai Cronbach' Alpha dan Composite Reliability

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha (> 0.70)	Reliabilitas Composite (> 0.70)	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	0,951	0,965	Andal/Reliabel
2	Gaya Kepimpinan	0,953	0,957	Andal/Reliabel
3	Kompensasi	0,924	0,947	Andal/Reliabel
4	Motivasi Kerja	0,918	0,942	Andal/Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,947	0,962	Andal/Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan Tabel 3 yakni nilai cronbach's alpha dan komposite reliabilitas dari setiap konstruk yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini dimana nilai cronbach's alpha dan composite reliability untuk gaya kepemimpinan yang sudah lebih besar 0,70 dengan demikian dapat dikatakan bahwa masing- masing variabel yang diamati dalam penelitian ini sudah andal/reliabe.

b. Pembahasan

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian maka akan dilakukan pembahasan hasil penelitian ini. Hal ini dimaksudkan untuk menguji apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi, gaya

kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar yang dapat diuraikan sebagai berikut:

2) Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi dan yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya organisasi ini dibentuk oleh berbagai faktor, seperti sejarah organisasi, misi dan visi organisasi, kepemimpinan organisasi, dan struktur organisasi. Menurut Prasetyo (2024) "Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan

filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT PLN (Persero) UP2D Makassar. Budaya organisasi yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai. PT PLN (Persero) UP2D Makassar memiliki nilai-nilai dan keyakinan organisasi yang fokus pada pelayanan terbaik, profesionalisme, dan integritas. Nilai-nilai dan keyakinan ini selaras dengan kebutuhan dan keinginan pegawai untuk berkontribusi secara positif dalam pekerjaannya. Ketika pegawai merasa bahwa nilai-nilai dan keyakinan organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. PT PLN (Persero) UP2D Makassar dikenal dengan budaya kerjanya yang positif dan mendukung dimana pegawai saling membantu dan bekerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Budaya kerja yang positif ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi pegawai, sehingga mereka merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hasil pada penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Giantari (2017) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Klumpu Bali Resort Sanur". Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Selanjutnya ditemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana jika budaya organisasi semakin baik dan motivasi kerja semakin tinggi maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi di PT PLN (Persero) UP2D Makassar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja para pegawainya. Nilai-nilai dan keyakinan organisasi yang mendukung, budaya kerja yang positif dan mendukung, pemimpin yang inspiratif dan motivatif, peluang pengembangan diri dan karir, sistem kompensasi dan benefit yang kompetitif, serta komunikasi yang terbuka dan transparan merupakan beberapa faktor yang berkontribusi terhadap tingginya motivasi kerja para pegawai di PT PLN (Persero) UP2D Makassar.

3) Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar

Kafrawi (2019) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atasan langsung dalam memimpin atau menggerakkan para pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. (Robbins, 2011) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengelola, memotivasi, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan ini dibentuk oleh berbagai faktor, seperti kepribadian, nilai-nilai, pengalaman, dan situasi yang dihadapi. tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan dan

sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang baik, visioner serta mampu mengayomi bawahannya maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai PT PLN (Persero) UP2D Makassar. Pemimpin di PT PLN (Persero) UP2D Makassar mendorong pegawai untuk berinovasi dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka memberikan ruang dan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan ide-ide baru dan mencoba cara-cara baru yang lebih efektif. Pemimpin di PT PLN (Persero) UP2D Makassar membangun kepercayaan dan rasa hormat dengan pegawai melalui komunikasi yang terbuka, transparan, dan adil. Mereka menghargai ide dan masukan dari pegawai, dan selalu berusaha untuk melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fajrin (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delekatif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delekatif terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai perlu diperhatikan. Variabel tersebut Gaya Kepemimpinan Otoriter, dengan Gaya Kepemimpinan Otoriter pegawai merasa lebih termotivasi dan kinerja mereka semakin meningkat. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT PLN (Persero) UP2D Makassar, seperti gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, dan situasional, memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, suportif, dan inspiratif, di mana pegawai merasa dihargai, dihormati, dan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bersama. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, profitabilitas, dan kualitas layanan PT PLN (Persero) UP2D Makassar.

4) Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Imbalan ini dapat berupa uang atau non-uang, dan diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Dessler (2011) Kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima pegawai dalam bentuk uang, barang, atau jasa sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin banyak kompensasi yang diterima oleh pegawai berupa imbalan

materi, penghargaan dan fasilitas maka semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai PT PLN (Persero) UP2D Makassar. Selain gaji pokok, PT PLN (Persero) UP2D Makassar juga memberikan berbagai tunjangan kepada pegawainya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan tunjangan perumahan. Tunjangan-tunjangan ini membantu pegawai memenuhi kebutuhan hidup mereka yang lain, seperti biaya kesehatan, biaya transportasi, biaya makan, dan biaya perumahan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mubaroq (2017) dengan judul Pengaruh kompensasi Terhadap motivasi Kerja Pegawai Pada Shadiq Sharia Ex. Bprs Cipaganti Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi terhadap motivasi Kerja adalah sebesar 70,06 % atau dapat dikatakan pula, bahwa varians yang terjadi pada variabel Motivasi Kerja (Y) 70,06 % ditentukan oleh varians yang terjadi pada variabel Kompensasi (X). Sisanya sebesar 29,94 % ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian, seperti motivasi, upah, penempatan pegawai, dan lain-lain. Dari analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipaganti Bandung, memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat sekali, hal ini berarti dengan semakin baiknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin baik pula motivasi kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai. Dengan adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja diharapkan PT. Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipaganti Bandung, akan dapat tumbuh dan terus berkembang dimasa depan. Dengan demikian Kompensasi yang adil dan layak di PT PLN (Persero) UP2D Makassar terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini membantu meningkatkan produktivitas, profitabilitas, dan kualitas layanan perusahaan. Perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan sistem kompensasinya agar tetap kompetitif dan menarik bagi pegawai yang berkualitas.

5) Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja bagi pegawai. PT PLN (Persero) UP2D Makassar memiliki nilai-nilai dan keyakinan organisasi yang fokus pada pelayanan terbaik, profesionalisme, dan integritas. PT PLN (Persero) UP2D Makassar berusaha menciptakan budaya kerja yang positif dan suportif bagi pegawai. Hal ini dilakukan dengan menyediakan fasilitas kerja yang nyaman, menciptakan suasana kerja yang ramah dan saling menghormati, dan mendorong kerjasama tim. Lingkungan kerja yang positif dan suportif membantu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dunggio (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya konstruktif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh budaya pasif-defensif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,332 atau 33,2% dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya pasif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh budaya Agresif-defensif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,568 atau 56,8% dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya agresif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Simpulannya, terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Budaya organisasi yang positif di PT PLN (Persero) UP2D Makassar terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan perusahaan. Perusahaan terus berusaha untuk memperkuat budaya organisasinya dengan menerapkan berbagai program dan kegiatan yang bermanfaat bagi pegawai.

6) Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2D Makassar Gaya kepemimpinan yang baik, visioner serta mampu mengayomi bawahannya maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT PLN Persero UP2D. Pemimpin di PT PLN (Persero) UP2D Makassar dikenal sebagai pemimpin yang inspiratif dan motivatif. Mereka mampu membangkitkan semangat dan antusiasme pegawai untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin (2017) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta". Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisa koefisien korelasi product moment (r) dari perhitungan statistik didapatkan $r = 0,56$ yang artinya bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT Kaho Indahcitra Garment itu positif dan kuat. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT PLN (Persero) UP2D Makassar, seperti gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, dan situasional, memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, suportif, dan inspiratif, di mana pegawai merasa dihargai, dihormati, dan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bersama. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, profitabilitas, dan kualitas layanan PT PLN (Persero) UP2D Makassar.

7) Kompensasi terhadap Kinerja pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin banyak kompensasi yang diterima oleh pegawai berupa imbalan materi,

penghargaan dan fasilitas maka semakin meningkatkan kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2D Makassar. Kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang lebih tinggi. Hal ini karena kompensasi yang diterima pegawai mencerminkan nilai dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Ketika pegawai merasa dihargai atas kerja keras mereka, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwianto (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. JAEIL Indonesia Berdasarkan hasil uji t-test yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Jaeil Indonesia dengan menunjukkan nilai α lebih kecil dari nilai $(0,000 < 0,05)$ dan nilai t hitung $> t$ tabel $(5,146 > 2,04841)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya). Kompensasi yang adil dan layak di PT PLN (Persero) UP2D Makassar terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan perusahaan. Perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan sistem kompensasinya agar tetap kompetitif dan menarik bagi pegawai yang berkualitas.

8) Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2D Makassar. Semakin baik dan positif motivasi kerja pegawai maka semakin mampu meningkatkan kinerja pegawai. PT PLN (Persero) UP2D Makassar memberikan penghargaan dan pengakuan atas kerja keras dan prestasi pegawai. Penghargaan dan pengakuan ini dapat berupa pujian verbal, penghargaan tertulis, atau insentif finansial. Penghargaan dan pengakuan ini membantu meningkatkan motivasi pegawai untuk terus bekerja dengan baik. Dengan demikian motivasi kerja yang tinggi di PT PLN (Persero) UP2D Makassar terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan perusahaan. Perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya dengan menerapkan berbagai program dan kegiatan yang bermanfaat bagi pegawai

9) Budaya organisasi terhadap Kinerja melalui motivasi kerja pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi diterapkan selama ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar. Alasannya karena dengan adanya budaya organisasi menerapkan kedisiplinan, saling menghormati, kepercayaan dan menjaga amanah perusahaan maka berdampak pada motivasi kerja dan secara tidak langsung juga memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlista (2016) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Area Semarang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dan secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Semarang. Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan menghargai pegawai. Pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih giat, fokus, dan kreatif, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Perusahaan dapat membangun budaya organisasi yang positif dengan menerapkan berbagai strategi, seperti membangun visi, misi, dan nilai-nilai organisasi yang jelas, meningkatkan komunikasi dan keterbukaan antar pegawai dan manajemen, mengembangkan pemimpin yang efektif dan inspiratif, memberikan kesempatan pengembangan diri bagi pegawai, menciptakan sistem reward and punishment yang adil dan transparan, serta menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi dan kebersamaan pegawai

10) Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dilihat dari uji mediasi bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa temuan dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar. Hal ini dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan akan memberikan motivasi kerja dengan adanya promosi jabatan, tunjangan tambahan, dan adanya prosedur dan peraturan yang berlaku sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Annisa (2021) bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diatas menunjukkan hasil yang sesuai menurut Tambunan (2020) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Mukmin dan Prasetyo (2021) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi kerja karyawan dan selanjutnya setelah karyawan nyaman dan bersemangat dalam bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi karena gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

11) Kompensasi terhadap Kinerja melalui motivasi kerja pada PT PLN (Persero) UP2D Makassar

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan berupa gaji, fasilitas kerja, bonus dan penghargaan maka dapat meningkatkan motivasi dan secara tidak langsung mampu meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Makassar. Hasil ini juga menunjukkan bahwa adanya motivasi dapat menjadi mediator bagi kompensasi. Kompensasi yang cukup membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti sandang, pangan, papan, dan kesehatan. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, karyawan merasa lebih tenang dan fokus dalam bekerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Firmandari (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karyawan yang termotivasi dengan besarnya gaji dan tunjangan, akan bekerja dengan sungguh-sungguh serta energik, bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan karier yang lebih baik. Sebaliknya karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan prestasi kerja tidak terlihat. Pemberian gaji dan tunjangan yang dianggap sesuai, akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja terhadap karyawan, baik berupa besarnya gaji, tunjangan maupun bonus, maka akan lebih meningkatkan hasil kinerja karyawan dengan lebih baik. Dengan demikian kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. PT PLN (Persero) UP2D Makassar perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawainya adil, kompetitif, dan terukur dengan kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di PT PLN (Persero) UP2D Makassar berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya yang mengedepankan integritas, amanah, dan kepercayaan meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja mereka. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi pegawai. Pimpinan yang visioner, mampu memotivasi, dan mengayomi bawahannya meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan perusahaan, baik berupa gaji, insentif, maupun fasilitas, berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Kesejahteraan pegawai yang terpenuhi mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Motivasi kerja pegawai yang baik berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2D Makassar sudah baik, dengan pegawai yang dapat mencapai target perusahaan, menghasilkan pekerjaan berkualitas, dan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan optimal.

Adapun saran Pegawai diharapkan dapat lebih cepat beradaptasi dengan tugas dan tanggung jawab baru, mengingat budaya organisasi yang terus berkembang. Pimpinan sebaiknya memberikan petunjuk yang jelas dalam menyelesaikan tugas, sehingga pegawai merasa puas dan lebih percaya diri dalam bekerja. Perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial, serta meningkatkan fasilitas kerja untuk mendukung kinerja pegawai. Evaluasi kebijakan perusahaan secara berkala diperlukan untuk memastikan kebijakan yang diterapkan mendukung visi dan misi Perusahaan. Pimpinan disarankan memberikan penghargaan atau pujian atas hasil pekerjaan pegawai, untuk meningkatkan motivasi dan mendorong pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, N. (2017). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah. *Al-Hiwar: Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5(1).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Bandung: CV. Alfabeta
- Bashori, B. (2020). Konsep Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2).
- Bungin, Burhan. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok : PT Raja Grafindo.
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey and Sons

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung:Alfabeta
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Ganyang, M. T., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media: Bogor.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, D. D., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 8(6).
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- Haqq, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 56-68.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535-1545.
- Henriyani, E. (2018). Pemimpin Dan Budaya Organisasi Di Era Perubahan. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 61-71.
- Iqbal, A. (2023). Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya "Akhlak" Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Pt Pln (Persero) Up3 Cianjur) (Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan).
- Jamal, A. R., Setianingsih, R., & Zaki, H. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ukm, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), 35-44.
- Kafrawi Yunus, M. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT Bosowa Semen.: *Economics Bosowa Journal Edisi Xxix Januari S/D Maret 2019*
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Proceeding: Islamic University Of Kalimantan*.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, Prabu 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Meilina, R., & Sardanto, R. (2020). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 Bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. *Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 5(1), 46–56.
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal Of Management*, 2(1).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Novira, A., Patima, P., & Syisnawati, S. 2021. Analisis Motivasi Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19. *Alauddin Scientific Journal Of Nursing*, 2(2), 93-105.
- Nugroho, A. C., & Wiradharma, G. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja ASN. *IKOMIK: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Informasi*, 1(1), 48-54.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Prasetyo, W. C., & Laksono, S. S. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Trenggalek. *Otonomi*, 23(2), 317-320.
- Purba, M. N. B. (2019). Analisis Budaya Organisasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabanjahe (Doctoral Dissertation, Universitas Quality).
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, P. S Dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Intl, Inc
- Robbins, S.P Dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sahabuddin, M., & Syahrani, S. (2024). Kepemimpinan Pendidikan Perspektif Manajemen Pendidikan. *Educational Journal: General And Specific Research*, 2(1), 102-112.

- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2007. *Structural Equation Modeling Konsep Dan Aplikasi Dengan AMOS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua*. Bandung: Salemba Empat.
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). The Effect Of Leadership Style On Employee Performance Through Moderating Variable Work Motivation In The Head Office Of Ptmarifood. –Jakarta. *Agora*, 5(3).
- Sari, T. N. Dkk. (2021). Sosialisasi Perbaikan Metode Kerja Dengan Prinsip 5S Berdasarkan Identifikasi Hazard Di CV. Epen Garage X Aziz Skip. *Jurnal Aplikasi Teknik Dan Pengabdian Masyarakat*. 5(1), 9-14.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT. Refika Aditama: Bandung
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Siregar, M. M. (2019). *Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan (Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS DHARMAWANGSA)*.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia , Konsep Dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISI
- Suwanto. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang*. *Jenius Vol.3. No.2*.
- Trianto (215). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25: Edisi Kedua*. Merdeka Kreasi Group.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wijaya, I. G. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Carangsari Badung (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)*.
- Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong. *Jurnal Ekonomi Dan Industri E-ISSN*, 2656, 3169.
- Yusniawan, R., & Permana, I. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 245565.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 117-124.
- Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 72-90.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.