

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON-APARATUR SIPIL
NEGARA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN
KABUPATEN BATU BARA**

SKRIPSI

OLEH

NURUL INAYAH (21110126)

ANNISA SASABILLAH (21110144)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara

Nurul Inayah

Annisa Sasabillah

Prodi S1 Manajemen, STIE Bina Karya Tebing Tinggi

nurulinayah1803@gmail.com

asasabillah@gmail.com

Dosen Pembimbing 1:

Dr. Rumiris Siahaan, S.E, M.Si

Dosen Pembimbing 2:

Prof. Dr. Cia Cai Cen, S.S, S.E, M.Si, CMA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai non aparatur sipil negara di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Responden pada penelitian ini sebanyak 60 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), Uji hipotesis yaitu uji T dan uji F, dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan serta motivasi kerja secara bersama-sama juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style and Work Motivation on the Performance of Non-Civil Servants of the State Agriculture and Plantation Service of Batu Bara Regency

Nurul Inayah

Annisa Sasabillah

Prodi S1 Manajemen, STIE Bina Karya Tebing Tinggi

nurulinayah1803@gmail.com

asasabillah@gmail.com

Supervisor 1:

Dr. Rumiris Siahaan, S.E, M.Si

Supervisor 2:

Prof. Dr. Cia Cai Cen, S.S, S.E, M.Si, CMA

This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on the performance of non-civil servant employees at the Department of Agriculture and Plantation of Batu Bara Regency. This type of research is quantitative research. Sampling in this study used the census method. Respondents in this study were 60 respondents. Data collection methods used were interviews, observations, and questionnaires. The data analysis method used was instrument testing, namely validity and reliability tests. Classical assumption tests, namely normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²) tests, hypothesis tests, namely T tests and F tests, using SPSS. The results of the study showed that leadership style did not have a significant effect on employee performance, work motivation did not have a significant effect on employee performance, and leadership style and work motivation together also did not have a significant effect on employee performance. The results of this study indicate that other factors may play a greater role in determining employee performance at the Department of Agriculture and Plantation of Batu Bara Regency.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah suatu proses yang sistematis dan terstruktur untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu instansi. Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara yaitu Sumber Daya Manusianya dapat berjalan dengan baik maka instansi dapat berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Sumber daya manusia pada Dinas Pertanian dan Perkebunan berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas pertanian, dengan fokus pada pelatihan dan pengembangan kompetensi kinerja untuk menghadapi tantangan yang berkelanjutan. Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara terdapat sebanyak 169 pegawai di antaranya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pegawai Dinas Pertanian dan perkebunan Kabupaten Batu Bara

No	Keterangan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan
1	Pegawai Negeri	109	57	52
2	Pegawai Non-ASN	60	36	24
Total		169	93	76

Sumber Data: Kantor Dinas Pertanian Dan Perkebunan kabupaten Batu Bara.

Menurut Rahmadani & Akbar (2023), Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dihasilkan, dari kinerja orang tersebut pada skala yang dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Pangestu et al., (2022), Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kapabilitas dan faktor motivasi, yaitu Kinerja manusia seperti kemampuan, motivasi, sikap, situasi, kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, honor dan sebagainya.

Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara peneliti mengamati bahwa terjadi penurunan kinerja kerja pegawai Non-ASN yang disebabkan oleh keterlambatan kehadiran dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab. Hal ini diperkuat dengan data Pra-Survey pegawai Non – ASN pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara melalui kuesioner. Berikut dapat dilihat data Pra-Survey pegawai Non-ASN pada Kantor Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara di bawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai Non – ASN pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Saya selalu hadir dengan tepat waktu	9	45%	11	55%
2.	Saya memiliki kinerja yang berkualitas	14	70%	6	30%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Non-ASN relatif rendah, hal ini dapat dilihat dari kualitas kinerja yang kurang maksimal serta kurangnya tanggung jawab atas kehadiran dan keterlambatan para pegawai

Non-ASN pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara, tinggi rendahnya kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan. Menurut Herawati & Ermawati (2020), gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan (*leadership behavior*) yaitu seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain faktor pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan kemampuan yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi pegawai yaitu memberikan arahan kepada para pegawainya, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka, maka sosok kepemimpinanlah yang menguatkan para pegawainya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para pegawai merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang baik juga dapat menumbuhkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dan tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan, sebaliknya kinerja yang rendah merupakan hambatan dalam pencapaian tujuan. Masalah gaya kepemimpinan sering kali dihilangkan dari perhatian karena ketidaksesuaian antara pendekatan pemimpin dan kebutuhan pegawai, hal ini memicu terjadinya penurunan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan pada dinas pertanian dan perkebunan kabupaten batu bara adalah cara atau metode yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, yang mencakup pola perilaku dan strategi untuk memotivasi serta menginspirasi guna mengelola instansi tersebut. Dalam hal ini peneliti mengamati bahwa gaya kepemimpinan di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara kurang mampu menginspirasi para pegawai yang menyebabkan rendahnya semangat kerja dan kedisiplinan sehingga terjadi keterlambatan dan ketidakhadiran. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 20 orang pegawai Non ASN.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan pada Pegawai Non-ASN Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan pimpinan	7	35%	13	20%
2.	Saran saya diterima dalam menyelesaikan masalah.	7	35%	13	65%

Sumber: Data diolah 2025.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa komunikasi para pegawai Non-ASN dengan pemimpin kurang efektif dan terkadang saran yang diberikan para pegawai Non-ASN Kurang diterima, hal tersebut tentu akan mengakibatkan kinerja pegawai yang tidak maksimal. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang efektif tentu akan membantu kinerja pegawai agar lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan yang baik dapat dicapai dengan menerapkan prinsip - prinsip gaya kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang

terbuka dan pengakuan atas kinerja kerja pegawai, hal tersebut akan dapat memberikan motivasi kerja para pegawai.

Menurut Oktavia, (2023), Motivasi kerja yakni kondisi atau semangat yang ada dalam diri sendiri agar lebih giat dalam mengembangkan pengetahuan yang ada dalam diri sendiri untuk tujuan suatu instansi . Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan, meraih kesuksesan dan mengatasi tantangan. Hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu penghargaan dari hasil kinerja, fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, pemberian gaji, dan hubungan kerjasama yang harmonis.

Motivasi kerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara sering kali terkait dengan faktor-faktor seperti pengadaan yang tidak memadai, kurangnya izin, dan sarana prasarana yang belum optimal. Permasalahan motivasi kerja Pegawai Non-ASN pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara meliputi kurangnya kesadaran akan tujuan dan misi instansi, komunikasi yang kurang efektif, penghargaan yang diberikan atas capaian kerja dan fasilitas yang diberikan kurang memadai. Sering kali pegawai Non-ASN merasa kurang puas dengan kondisi kerja dan dukungan yang diberikan. Selain itu, sumber daya manusia yang terbatas juga menjadi tantangan dalam meningkatkan motivasi dan Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 20 orang pegawai Non ASN pada Dinas Pertanian dan perkebunan Kabupaten Batu Bara.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey mengenai Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan
Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Saya mendapatkan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja	8	40%	12	60%
2.	Saya mendapatkan penghargaan dari hasil kinerja saya	7	35%	13	65%

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel tersebut dapat memperlihatkan bahwa hasil pra survey motivasi kerja Pegawai Non-ASN pada dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara relatif rendah. Dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai Non-ASN yang tidak mendapatkan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja serta penghargaan atas prestasi pegawai.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non-ASN dinas pertanian dan perkebunan Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non-ASN dinas pertanian dan perkebunan Kabupaten Batu Bara?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja simultan terhadap kinerja pegawai Non-ASN dinas pertanian dan perkebunan Kabupaten Batu Bara.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non-ASN dinas pertanian dan perkebunan Kabupaten Batu Bara
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non-ASN dinas pertanian dan perkebunan Kabupaten Batu Bara.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja simultan terhadap kinerja pegawai Non-ASN dinas pertanian Dan perkebunan Kabupaten Batu Bara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perguruan Tinggi STIE Bina Karya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis melalui penerapan ilmu manajemen dan teori manajemen yang peneliti peroleh dibangku perkuliahan dan mengaplikasikannya ke dalam teori penelitian ini sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya diterapkan pada dunia kerja secara nyata serta dapat menguntungkan pihak lain.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara. Peneliti lain dapat menggunakan temuan ini untuk mengembangkan kerangka konseptual mereka sendiri atau mengidentifikasi variabel-variabel penting dalam penelitian mereka.

4. Bagi Dinas pertanian dan perkebunan kabupaten Batu Bara

Menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan informasi hasil penelitian kepada Kantor Dinas pertanian dan perkebunan kabupaten Batu Bara.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Menurut Sugiyono (2020), Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan *orsinalitas* dari penelitian. Untuk mendukung pembahasan yang lebih mendalam mengenai pembahasan diatas, adapun yang menjadi penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Herawati & Ermawati (2020) Jurnal Manajemen Dan Akuntansi.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Variabel Penelitian: (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian: 1. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank Sulselbar Jeneponto. 2. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank Sulselbar Jeneponto. 3. Variabel motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank Sulselbar Cabang Jeneponto.

2	OKTAVIA, (2022) Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Variabel Penelitian: (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi Kerja (Y) Kinerja Aparatur	Regresi linier berganda. Hasil Penelitian: 1. Gaya kepemimpinan serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur di Balai Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan kepada kinerja aparatur di balai desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. 3. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur di Balai Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.
3	Azmi et al. (2022) Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi kerja Terhadap kinerja Karyawan Cipta Agung Mandiri. Variabel Penelitian: (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian: 1. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cipta Agung Mandiri Kota Pasuruan. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Cipta Agung Mandiri Kota Pasuruan. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Cipta Agung Mandiri Kota Pasuruan.

4	Dwi Ningsih & Prabawati Tirta Dharma (2022) Jurnal Ilmu Kesehatan.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Dr. Olen Solo Baru. Variabel Penelitian: (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian: 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Olen Solo Baru. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Olen Solo Baru. 3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Dr. Olen Solo Baru.
5	Desi Wiranti et al., (2024), Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Kabupaten Kota Waringin Timur. Variabel Penelitian: (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi Kerja (Y) Kinerja Guru	Regresi linier berganda. Hasil Penelitian: 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Cempaga di Kabupaten Kotawaringin Timur. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Cempaga di Kabupaten Kotawaringin Timur. 3. Terdapat pengaruh Signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Cempaga di Kabupaten Kotawaringin Timur.

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen

Menurut Musnaenii, (2022) Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Manajemen

merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Menurut Menurut Ricky W. Griffin, dalam Irawan (2022), manajemen adalah serangkaian tindakan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, dan pemantauan untuk mencapai goals atau sasaran secara efisien dan efektif. Manajemen adalah suatu proses sistematis dan terstruktur untuk mengelola sumber daya manusia, material, keuangan dan teknologi guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen melibatkan lima fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan pengendalian. Dengan prinsip-prinsip efektifitas, efisiensi, fleksibilitas, keadilan dan transparansi, manajemen dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, meningkatkan kualitas dan membangun kepercayaan. Terdapat beberapa jenis manajemen, seperti strategis, operasional, SDM, keuangan dan pemasaran, yang masing-masing memiliki fokus dan tujuan berbeda. Manajemen yang baik memberikan manfaat jangka panjang bagi suatu instansi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rubi Babullah (2024), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengakuan bagaimana pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang mempunyai kontribusi bagi tujuan organisasi tersebut, dalam pengelolaan dan penggunaannya dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia tersebut dapat dikelola secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat. Dalam sebuah kebijakan, pengertian MSDM dapat didefinisikan sebagai sebuah sarana dalam proses memaksimalkan efektivitas sebuah organisasi yang dalam kaitannya untuk mencapai tujuan.

Menurut Rumiris et al., (2022), Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Hamidi (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses sistematis yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengembangan, pemanfaatan, evaluasi dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara produktif, berkelanjutan dan memenuhi kebutuhan instansi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rubi Babullah (2024), Sebuah proses yang paling sentral dan bagian dari sistem ialah manajemen sumber daya manusia dikarenakan hal tersebut merupakan rangkaian untuk mencapai sebuah tujuan. Kegiatan ini akan berjalan dengan baik apabila ada pertimbangan terhadap fungsi Manajemen itu sendiri. Soetrisno menjelaskan bahwa ada 10 fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan rangkaian aktivitas dalam memprediksi tenaga kerja dengan tujuan kebutuhan instansi dapat terpenuhi dengan baik. Prosesi terwujudnya tujuan tersebut, proses perencanaan itu untuk membuat ketetapan para pekerja yang meliputi organisasi, pengendalian, pengembangan, integrasi, dan pemeliharaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah serangkaian aktivitas dalam mengelola pegawai dengan cara membuat ketetapan mengenai pembagian tugas pekerjaan, hubungan pekerjaan, pendelegasian, integrasi, serta koordinasi dalam bentuk struktur bagan instansi. Instansi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Instansi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan dan pengadaan ialah aktivitas yang menyajikan petunjuk informasi kepada para pekerja yang berguna untuk menjalin kerja sama antar pegawai dengan tujuan pencapaian visi instansi dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Pengarahan umumnya dilakukan oleh pemimpin yang dengan kewenangannya memberikan arahan atau brief mengenai semua tugas pokok dan fungsi para pekerja dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan instansi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan ialah proses improvisasi kemampuan secara teknis, teori, konsep, serta apapun yang melekat dari para pekerja melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Program ini akan diberikan kepada para pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini ataupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi ialah pemberian balasan jasa secara langsung ataupun tidak langsung yang berupa uang atau barang yang diberikan oleh instansi kepada para pegawai sebagai balas jasa. Prinsip instansi seperti ini ialah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian ialah kegiatan menyatukan kepentingan instansi dan kepentingan para pekerja, agar terciptanya integrasi antar para pekerja yang memiliki rasa peduli dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan ialah aktivitas dalam menjaga dan meningkatkan kondisi secara fisik, mental, royal dan loyalitas para pekerja agar

mereka dapat memosisikan dirinya sebagai seorang yang memiliki integritas yang tinggi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki kepentingan dan salah satu kunci keberhasilan dalam instansi. Tanpa adanya kedisiplinan kecil kemungkinan tujuan dari instansi tersebut dapat dilakukan secara maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan instansi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan instansi.

Menurut Syafrial (2021), MSDM memiliki fungsi yang terdiri dari sebelas yang dibebepara literatur dibagi menjadi empat fungsi manajerial dan tujuh fungsi operasional.

Adapun 4 fungsi manajerial untuk MSDM, adalah:

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Pengarahan (*Directing*)

4. Pengawasan (*Controlling*)

Dan ada 7 fungsi operasional untuk MSDM adalah:

1. Pengadaan (*Procurement*)
2. Pengembangan (*Development*)
3. Kompensasi (*Compensation*)
4. Pengintegrasian (*Integration*)
5. Perawatan (*Maintenance*)
6. Kedisiplinan (*Discipline*)
7. Pemutusan (*Separation*)

Fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup beberapa aspek penting untuk mendukung tercapainya tujuan. Pertama, perencanaan SDM yang mencakup kebutuhan analisis Kinerja Pegawai untuk memastikan ketersediaan pegawai yang tepat. Kedua, rekrutmen dan seleksi, bertujuan menarik dan memilih kandidat terbaik. Ketiga, pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pegawai. Keempat, kinerja manajemen yang melibatkan penilaian dan umpan balik untuk meningkatkan Kinerja pegawai. Terakhir, penghargaan dan manfaat, memastikan sistem penghargaan yang adil dan kompetitif.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fadzil Hanafi Asnora (2024), Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer

fungsi lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

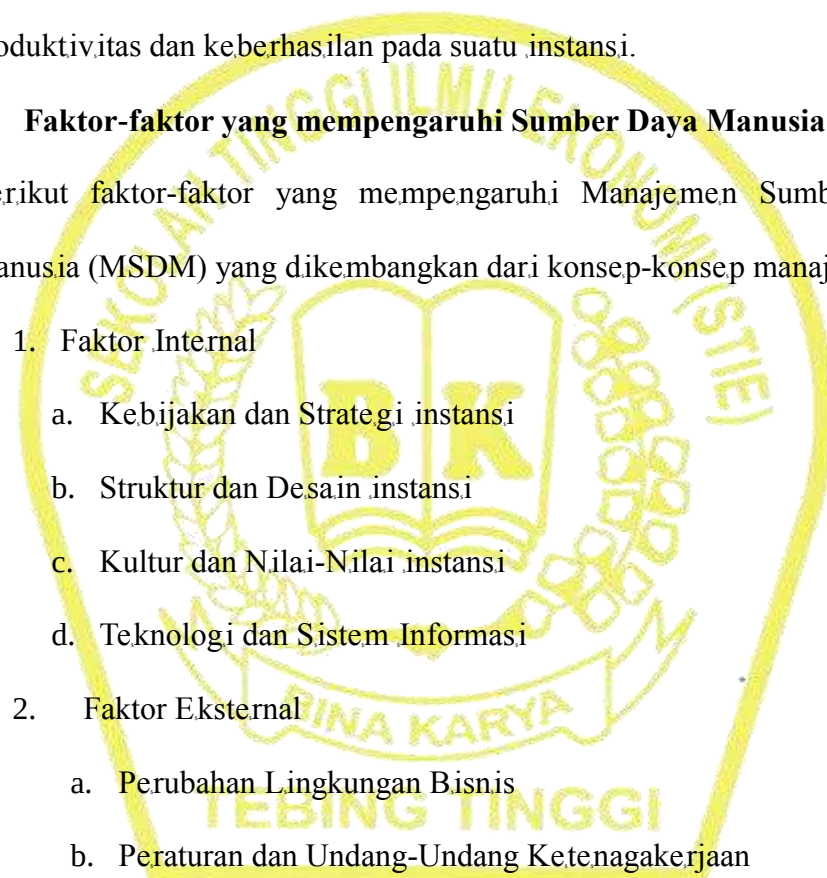
Menurut Acep Samsudin, et al (2024), tujuan dari manajemen SDM ialah memastikan bahwa organisasi dapat mengelola dan memanfaatkan potensi karyawan secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan strategisnya. Melalui manajemen SDM yang baik, organisasi berupaya untuk merencanakan, mengembangkan, serta memelihara kekuatan kerja yang kompeten dan termotivasi. Ini mencakup memastikan bahwa peran dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan guna menaikkan kinerja dan kemampuan mereka.

Manajemen SDM juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan, mendorong keterlibatan, dan mempromosikan keragaman serta inklusi. Selain itu, tujuan manajemen SDM juga melibatkan aspek pengelolaan konflik, pemeliharaan hubungan kerja yang positif, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah untuk mengoptimalkan potensi dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara

efektif dan efisien. Ini mencakup kebijakan pengembangan yang meningkatkan motivasi kerja, membantu perusahaan mencapai tujuan, serta menjamin kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Manajemen SDM juga berperan dalam merekrut tenaga kerja yang berkualitas, memberikan pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan demikian, manajemen SDM menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan pada suatu instansi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dikembangkan dari konsep-konsep manajemen:

- 
1. Faktor Internal
 - a. Kebijakan dan Strategi instansi
 - b. Struktur dan Desain instansi
 - c. Kultur dan Nilai-Nilai instansi
 - d. Teknologi dan Sistem Informasi
 2. Faktor Eksternal
 - a. Perubahan Lingkungan Bisnis
 - b. Peraturan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan
 - c. Kondisi Ekonomi

Menurut Fauziah & Dety Mulyanti (2023), Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Pengetahuan

Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan seseorang didapatkan dari pengetahuan yang dimiliki individu. Artinya pengetahuan menjadi faktor terhadap kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya maupun segi *leadership*. Individu yang memiliki pengetahuan tinggi maka akan meningkatkan kualitas kinerja dalam pekerjaan, performa, dan efisiensi.

2. Faktor Keterampilan

Keterampilan merupakan kunci yang menentukan kemajuan serta meningkatnya kualitas sumber daya manusia. Keterampilan sebagai suatu elemen penting yang dimiliki individu dalam melakukan suatu hal baik pekerjaan maupun keahlian dibidangnya.

3. Faktor Profesionalisme

Sikap profesionalisme atau keterampilan menjadi aspek yang penting yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Hal ini menjelaskan bahwa profesionalisme berorientasi perilaku seseorang dalam bekerja serta keandalan maupun keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan dibidangnya. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas apabila seseorang mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan suatu instansi.

4. Faktor Teknologi

Teknologi merupakan suatu hal yang penting sehingga dapat mempengaruhi kualitas sumberdaya manusia dalam penggunaannya. Teknologi juga berperan sangat vital untuk bisa berkesinambungan dalam berbagai macam kemampuan yang dimiliki seseorang. Teknologi berkontribusi besar guna mengoptimalkan efektivitas serta mengefisieni suatu aktivitas yang profesional untuk mendukung kebutuhan perusahaan dengan berkolaborasi, berkoordinasi, dan bisa terkendali. Penerapan teknologi data di bidang informasi manajemen membutuhkan pembaruan terhadap prosesnya, baik terkait informasi klinis atau layanan yang perlu mendapat pengembangan dengan user atau pengguna.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sari & Martha (2022), Pengertian Kinerja secara umum kinerja adalah merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Arifuddin et al (2023), Kinerja merupakan hasil kerja yang telah tercapai atau hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan pada suatu organisasi untuk menuju tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang di sesuaikan dengan pekerjaannya dan sesuai norma dan etika yang telah

ditetapkan. Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan karena itu dalam mempengaruhi tujuan yang di target oleh kantor. Menurut Budiyanto & Mochklas (2020), Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pencapaian suatu organisasi atau individu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, mencakup tingkat pencapaian hasil, kualitas kerja, efisiensi waktu, standarisasi dan ukuran serta norma dan etika. Kinerja yang baik mempengaruhi tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, mengembangkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan kepercayaan stakeholder dan memperkuat daya saing organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu diperhatikan, ditingkatkan dan dioptimalkan secara terus-menerus untuk mencapai visi dan misi organisasi secara efektif dan efisien. kinerja pegawai yakni, adalah mandat yang diberikan pimpinan lalu dikerjakan oleh setiap masing-masing karyawannya, dengan rasa penuh tanggung jawab untuk tujuan organisasi dimana karyawan bekerja.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Nining, A. et al., (2023), mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Keandalan

Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervise minimum.

4. Kehadiran

Kehadiran merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu

tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Budiyanto & Mochklas (2020), Gaya kepemimpinan adalah cara-cara khas yang digunakan atau dilaksanakan oleh seseorang dalam rangka menjalankan kepemimpinannya. Menurut Ashanda Putri & Wijaya (2022), Gaya kepemimpinan ini merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya guna mencapai tujuan instansi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat penting untuk memengaruhi pegawainya agar meningkatkan kinerjanya dan memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat bekerja sama dengan pegawainya dan mempunyai sifat keterbukaan untuk memberikan ide atau saran kepada pegawainya.

Menurut Sari & Martha (2022), Gaya kepemimpinan merupakan kapasitas individu untuk mempengaruhi pertemuan sehingga tujuannya tercapai dan mengetahuinya. Gaya kepemimpinan merupakan standar perilaku yang dapat dimanfaatkan oleh individu dalam mempengaruhi orang lain untuk menjadi seperti yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat menumbuhkan tempat kerja yang bermanfaat

dan lebih mengembangkan kinerja pendidik sehingga dapat diandalkan untuk memperluas kemanfaatan kerja.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kunci penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dicapai melalui pengaruh positif, kerjasama, komunikasi efektif, keterbukaan, dan kesediaan menerima ide serta saran dari pegawai. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi, mengembangkan kinerja pendidik dan mencapai tujuan organisasi secara efektif, efisien dan berkelanjutan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Indah Dwi Rahayu (2017), dalam Ananta Febrianti et al., (2024), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*)

Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpi, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

2. Harapan dan Perilaku atasan

3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan

Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap gaya kepemimpinan atasan. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.

4. kebijakan instansi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
5. Harapan dan perilaku rekan.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Anggi Dinanti Akhiriani & Taufik Risal (2023), indikator - indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pengambilan Keputusan
Suatu proses penentuan keputusan yang terbaik dari sejumlah alternatif untuk melakukan aktifitas pada masa yang akan datang.
2. Hubungan antara atasan dan bawahan
Hubungan yang bersifat mendidik dan memberikan pengarahan kepada bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan dan sikap kerja merupakan tanggung jawab atasan.
3. Penetapan tujuan
Pemusatan kegiatan organisasi mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan.
4. Pemecahan masalah
Proses penghilangan perbedaan yang terjadi antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diinginkan dan memilih solusi yang terbaik dari sejumlah alternative yang tersedia.

5. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003) dalam Budiyanto & Mochklas, (2020), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus diberikan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik baiknya.

Menurut Anoraga (2010), dalam Gemini, (2021), Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Dengan pemberian motivasi yang tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang.

Menurut Suyanto (2009), dalam Khasanah, (2020) Motivasi kerja adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif. Motivasi kerja yang dimiliki seorang pekerja berbeda-beda tentunya, dan juga berfluktuasi. Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan sehingga staff melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan. Pemahaman serupa menyatakan bahwa sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi kerja adalah dorongan kerja yang

timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang mendorong seseorang untuk mengarahkan perilakunya menuju upaya konkret seperti bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mencapai prestasi, mengembangkan diri, dan bertindak mandiri, dengan tujuan akhir mencapai target yang ditetapkan. Memberikan motivasi kepada pegawai bertujuan untuk memajukan dan mencapai tujuan kesuksesan instansi. Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih rajin, sementara motivasi yang rendah dapat menyebabkan kurangnya semangat, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Ada beragam tanda yang menunjukkan apakah pegawai sudah termotivasi atau tidak, termasuk perilaku yang patuh atau melanggar aturan. Motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan instansi dengan semangat, kesediaan dan kemampuan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal (kemampuan dan kebutuhan individu) dan eksternal (lingkungan kerja dan kebijakan organisasi). Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan meningkatkan kinerja, tanggung jawab, prestasi dan kemajuan diri, sehingga mencapai kesuksesan instansi.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Deasty (2021), Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi harus terjalin kerjasama yang solid antara organisasi dan seluruh

karyawan, kinerja yang ditunjukkan karyawan akan menentukan nasib organisasi dimasa yang akan datang. Untuk menggerakkan karyawan, organisasi harus dapat memotivasi karyawan agar melaksanakan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan. Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja karyawan. Dalam organisasi motivasi karyawan dapat diciptakan dengan memulakan peran yang disukai, pengakuan dari penghargaan atas kemampuan atau prestasi yang dilakukan karyawan terhadap organisasi.

Menurut Eny Machsusiyah Zin et al (2023), Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, sehingga mencapai tujuan organisasi. Tujuan motivasi kerja yaitu meningkatkan semangat kerja, membangun komitmen organisasi, mengembangkan kemampuan dan keterampilan, meningkatkan

keaktivitas dan inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi kunci strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Deasty (2021), banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan juga terlihat jelas pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penting sekali untuk memperhatikan strategi dan juga cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Adapun beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir

Memberikan kesempatan pengembangan karier kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

2. Kompensasi dan Fasilitas

Memberikan kompensasi dan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

3. Lingkungan Kerja yang Baik

Membuat lingkungan kerja yang baik dan seimbang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4. Komunikasi yang Baik

Membuat komunikasi yang baik dan terbuka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

5. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Membuat pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

6. Pemberian Kesempatan untuk Berkontribusi

Membuat pemberian kesempatan untuk berkontribusi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019) dalam Nining, A. et al., (2023) ada 5 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan social

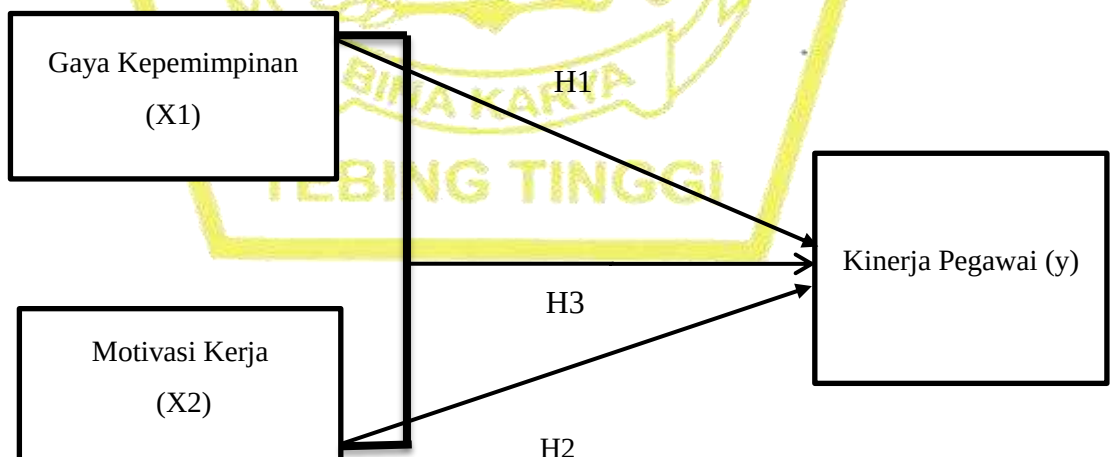
Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Model konseptual hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan Penelitian Oktavia, (2022), yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Hasil penelitiannya adalah Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto.

2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan Penelitian Oktavia, (2022), yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Hasil penelitiannya adalah Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto.

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan Penelitian Oktavia, (2022), yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Hasil penelitiannya adalah Motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka hipotesis dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non-ASN Dinas Pertanian Dan perkebunan Kabupaten Batu Bara.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non-ASN Dinas Pertanian Dan perkebunan Kabupaten Batu Bara.
3. Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Non-ASN Dinas Pertanian Dan perkebunan Kabupaten Batu Bara.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat standar, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan standar penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau standar dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah replikasi. Menurut Sugiyono (2017) dalam Abr Aritonang, (2024) penelitian replikasi adalah penelitian yang menjawab masalah yang sama, yang bertujuan menggugurkan teori yang digunakan di penelitian – penelitian sebelumnya dengan rancangan yang lebih valid, penelitian replikasi tidak dapat dihindari dan wajib dilakukan.. Peneliti melakukan replikasi dari penelitian terdahulu Aisyah Oktavia (2022), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo”. Melalui penelitian terdahulu ini peneliti menggunakan judul penelitian yang sama, namun objeknya yang berbeda.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dilakukan di Kantor Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara Di Jln. H. Barus Siregar Desa Tanjung Mulia, Kecamatan Air Putih-21256.

2. Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Non-ASN pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara. Dengan periode waktu Desember 2024-Juni 2025.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karena Populasi tidak melebihi 100 orang, peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang pegawai Non-ASN pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara, karena pegawai Non-ASN cenderung mengalami permasalahan kinerja, untuk data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Non-ASN Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan
Kabupaten Batu Bara Tahun 2025

No	Jenis Bidang/Penempatan	Jumlah
1	Sekretariat	12
2	Bidang Tanaman Pangan dan Ketahanan Pangan	1
3	Bidang Perkebunan	7
4	Bidang Sarana, Prasarana dan Hortikultura	6
5	Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Pertanian	19
6	BPP	15
Total		60

sumber: Kantor Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Rusiadi (2014), menjelaskan “apabila jumlah populasi berkisar 30 sampai 100 maka untuk sampelnya boleh dipakai seluruhnya”. Dengan jumlah populasi kurang dari 100 maka teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Untuk itu Teknik pengambilan sampel haruslah secara jelas tergambar dalam rencana penelitian.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono, (2019), Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus adalah teknik pengambilan sample dimana seluruh anggota populasi dijadikan sample semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sample semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi

informasi sample pada penelitian ini merupakan pegawai Non-ASN sebanyak 60 orang.

E. Sumber Data

Sumber data dapat dibedakan menjadi sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer.

Menurut Sugiyono (2019), Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dapat berupa hasil observasi, wawancara, atau pengumpulan data melalui angket. Contoh pengumpulan data primer meliputi wawancara dengan subjek penelitian, observasi langsung di lapangan, dan penggunaan kuesioner yang disebarakan kepada responden pada pegawai Non-ASN pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019), Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen perusahaan, jurnal penelitian, majalah, internet maupun arsip perusahaan. Contoh sumber data sekunder meliputi buku, jurnal akademis, artikel, laporan keuangan, dan data sensus yang dikumpulkan.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi data yang diperlukan yaitu:

1. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2020) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020), Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternative jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala *Likert*

Pernyataan	Pengertian	Skor Penilaian
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: (Sugiyono, 2016)

3. Studi Pustaka

Menurut Khaesarani & Khairani Hasibuan (2021) studi kepustakaan juga berarti mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Studi pustaka adalah proses sistematis pengkajian dan analisis terhadap berbagai sumber akademik seperti jurnal, buku, artikel, tesis dan disertasi untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang topik penelitian. Studi ini bertujuan mengidentifikasi konsep, teori, dan temuan penelitian sebelumnya, serta memperkaya landasan teori, kerangka konsep dan metodologi penelitian. Dengan demikian, studi pustaka menjadi fondasi penting dalam membangun pengetahuan baru dan mengembangkan ide penelitian yang inovatif.

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan pedoman bagi pembuat kuisioner guna memperoleh data yang akurat dari responden. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Agar lebih jelas tentang operasional variabel maka dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Budiyanto & Mochklas (2020).	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerja sama Nining, A. et al., (2023)	<i>Likert</i>
2.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah cara-cara khas yang digunakan atau dilaksanakan oleh seseorang dalam rangka menjalankan kepemimpinannya. Budiyanto & Mochklas (2020).	1. Pengambilan keputusan 2. Hubungan antara atasan dan bawahan 3. Penetapan Tujuan 4. Pemecahan Masalah Nining, A. et al., (2023)	<i>Likert</i>
3.	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Budiyanto & Mochklas, (2020).	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan Social 4. Kebutuhan akan penghargaan Nining, A. et al., (2023)	<i>Likert</i>

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan. Digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), Menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuisisioner).. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5% Jika r tabel $< r$ hitung maka valid dan begitu sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016), Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika $\alpha > 0,70$ maka realibel dan sebaliknya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji *Normalitas*

Menurut Firsti Zakia Indri & Gerry Hamdani Putra, (2022). Uji *normalitas* adalah untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Jika variabel tidak terdistribusi normal, hasil uji statistic berkurang. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov* dan *Shapiro Wilk*, yaitu jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Sedangkan bila hasil *Kolmogrov Smirnov* dan *Shapiro Wilk* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji *Multikolinieritas*

Menurut Handayani (2020), Uji *Multikolinearitas* adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada *interkorelasi* atau *kolinearitas* antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistic, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan aplikasi SPSS.

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Menurut Firsti Zakia Indri & Gerry Hamdani Putra, (2022). Uji *Heteroskedastisitas* adalah untuk menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan *variance*, dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance*, dan *residual* tetap disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut *heteroskedastisitas* (tidak terjadi *heteroskedastisitas*). Dikatakan bebas dari heteros kalau signifikan $> 0,05$, tetapi kalau $\leq 0,05$ itu telah mengandung masalah *heteroskedastisitas*. Untuk mengetahui ada atau tidaknya lakukan dengan uji *Glejser* yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan dan tingkat kepercayaan mencapai 5% maka akan diaktakan ada indikasi *heteroskedastisitas*.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Handayani (2020), Regresi Linier Berganda merupakan model persamaan yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen baik secara simultan maupun parsial. Untuk menguji hipotesis akan digunakan statistik analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen (variabel terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (variabel bebas). Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_s$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

x_1 = Gaya kepemimpinan

x_2 = Motivasi Kerja

$$e_s = E_{\text{error}}$$

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1 dengan 1 ($0 < r^2$). Jika R^2 semakin besar (mendekati 1 dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel terikat Y).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

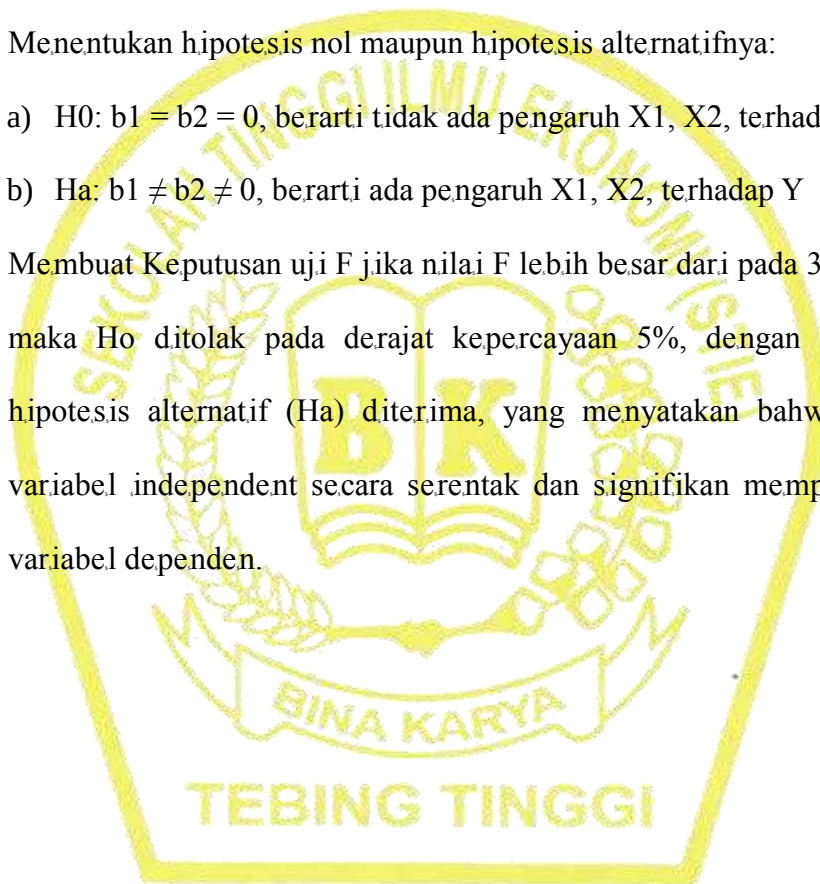
Menurut Handayani (2020), Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Sebelum mengetahui hasil uji t maka diperlukan mengetahui nilai t tabel terlebih dahulu. Dasar pengambilan keputusan untuk Uji t parsial dalam Analisis Regresi. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individu bebas secara individu dalam menerangkan variabel terikat. Kriteria dalam uji t (Uji Parsial) dapat dilihat yaitu:

- 1) Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika dilihat dari nilai signifikansinya:
 - a) Jika angka sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima
 - b) Jika angka sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya:
 - a) $H_0: b_1 = b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y
 - b) $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y
- 2) Membuat Keputusan uji F jika nilai F lebih besar dari pada 3 Variabel maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independent secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Ananta Febrianti, S., Indrianty, T., Hamini, N., Yuniarni, S., Naba Romi Rvaldo, J., & Malikhah, I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Surya Mitra Kencana. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 83–89. <http://jurnal.kolibi.co.id/index.php/neraca>
- Anggi Dinanti Akhiriani, & Taufik Risal. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 27–36. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i1.575>
- Ashanda Putri, R. S. S., & Wijaya, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Wonokromo Surabaya. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(9), 1070–1081. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i9.464>
- Azmi, D. N., Pudyaningsih, A. R., Mufidah, E., & Ghifary, M. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Agung Mandiri. *Jurnal EMA*, 7(2), 133. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.302>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Cen, C. C. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kompetensi dan Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen.(Survey Pada STIE di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara)*.
- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Dewi, K. V., Siahaan, R., & Purba, R. (2022). Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 173–184. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.572>

- Dwi Ningsih, E., & Prabawati Tirta Dharma, Y. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit dr oen solo baru. *Kosala: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(2), 77–84. <https://doi.org/10.37831/kjik.v10i2.238>
- Eny Machsusiyah Zin, Saidati Nor Wildana, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Studi Literatur : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 208–231. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.176>
- Fadzil Hanafi Asnora. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 66–75. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3853>
- Fauziah, S., & Dety Mulyanti. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (Simrs). *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 27–36. <https://doi.org/10.54259/manabis.v2i1.1547>
- Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Gemini, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Ghozali. (2016). *Metode Kuantitatif* (edisi semb). Erlangga.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2315>
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015*, 5(3), 248–253.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16–33. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922>
- Irawan, T. P. (2022). Analisis Manajemen Properti pada Bangunan Kantor

Pelayanan Pajak Pratama Sukabumi. *Doctoral Dissertation, Politeknik Keuangan Negara STAN*, 7–15.

Khaesarani, I. R., & Khairani Hasibuan, E. (2021). Studi Kepustakaan Tentang Model Pembelajaran Think Pair Share (TPS) Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Siswa. *Jurnal Matematika, Sains, Dan Pembelajarannya*, 15(3), 42. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPM/article/view/38716>

Khasanah, N. (2020). DECISION : Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis. *DECISION: Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 34–39.

Motivasi, P., Organisasi, K., Kerja, L., Kinerja, T., & Pt, K. (2023). *PACIFIC ENGINEERING Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibnu Sina*. 6(1), 69–80.

MUSNAENI, M. (2022). Pentingnya Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 2(2), 98–104. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v2i2.1168>

Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>

OKTAVIA, A. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 206–215. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i3.116>

Pada, G., Negeri, smk., di, c., & Kotawaringin, K. (2024). 1) + 0,241. 9(2), 138–146.

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.

Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 926–936.

Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>

Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan*. Usu Press.

Sari, A. R., & Martha, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303–1315. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.159>

Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif* (edisi pert). Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Sugiyono. (2019b). *Teori Kuantitatif* (edisi-23). Alfabeta, Bandung.

Syafrial, H. (2021). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Sumber Hukum Islam. *Jurnal Ilmiah Publika*, 9(2), 235. <https://doi.org/10.33603/publika.v9i2.6508>

Viola Putri Permadani. (2020). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PDAM Kota Malang*.

