

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



NAMA : FEBY HAPPY MONICA
NPM : 245241056
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2025

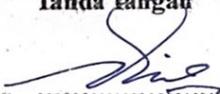
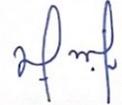
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN
KABUPATEN PENUKALABAB LEMATANG ILIR**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti**

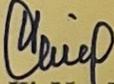
**Nama : FEBY HAPPY MONICA
NPM : 245241056
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Ketua Penguji	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si NIDN : 0110117204	
Anggota Penguji		
Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M NIDN : 0214038501	05 / 08 / 25	
Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si NIDN : 0226028303	

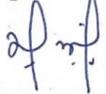
Mengetahui :

Palembang, 2025
Dekan FEB


**Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak, CA., CSRS
NIDN : 0205026401**

Tanggal.....

Ketua Program Studi MM-UTP


**Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501**

Tanggal 05 / 08 / 25
.....

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN
KABUPATEN PENUKALABAB LEMATANG ILIR**

Nama : FEBY HAPPY MONICA
NPM : 245241056
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PERAN MOTIVASI KERJA DALAM
MEMEDIASI PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KETAHANAN PANGAN KABUPATEN
PENUKALABAB LEMATANG ILIR

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal.....Pembimbing I


.....
(Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si)
NIDN: 0110117204

Tanggal ⁰⁵/₀₈ /²⁵ Pembimbing II

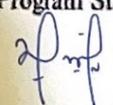

.....
(Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M)
NIDN: 0214038501

Mengetahui :

Dekan FEB


Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak, CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi MM-UTP


Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal.....

Tanggal ⁰⁵/₀₈ /²⁵.....

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Feby Happy Monica
NPM : 245241056
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 09 Juli 2025

Yang Menyatakan


Feby Happy Monica

DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	12
1.3 Batasan Masalah.....	13
1.4 Rumusan Masalah.....	14
1.5 Tujuan Penelitian.....	15
1.6 Kegunaan Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 Kajian Pustaka.....	18
2.2 Hasil Penelitian terdahulu Yang Relevan.....	42
2.3 Kerangka Berpikir.....	51
2.4 Hipotesis Penelitian.....	54
BAB III METODE PENELITIAN.....	56
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	56
3.2 Desain Penelitian.....	57
3.3 Populasi dan Sampel.....	59
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	61
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	63
3.6 Teknik Analisis Data.....	76
3.7 Hipotesis Statistika.....	86
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	87
4.1 Hasil Penelitian.....	87
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	119
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	126
5.1 Kesimpulan.....	127
5.2 Saran.....	128
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Hasil penelitian terdahulu yang relevan	42
Tabel 3.1 Tabel waktu penelitian	57
Tabel 3.2 Gradasi jawaban angket dengan Skala Likert	62
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai.....	66
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	69
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi.....	71
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja	75
Tabel 3.7 Tabel Hipotesis Statistika.....	86
Tabel 4.1 Jumlah pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten PALI menurut Jenis Kelamin.....	88
Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten PALI berdasarkan Tingkat Pendidikan	90
Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Usia	91
Tabel 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	92
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden	94
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	95
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2).....	96
Tabel 4.8 Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Y).....	97
Tabel 4.9 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Z).....	99
Tabel 4.10 Kesimpulan Kategori Jawaban Responden.....	100
Tabel 4.11 Outer Loading Faktor gaya Kepemimpinan Transformasional.....	102
Tabel 4.12 Outer Loading Faktor Budaya Organisasi (X2)	103
Tabel 4.13 Outer Loading Faktor Motivasi Kerja (Y)	103
Tabel 4.14 Outer Loading Faktor Kinerja Pegawai (Z)	104
Tabel 4.15 Average Variance Extracted (AVE).....	105
Tabel 4.16 <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i> Gaya Kepemimpinan Transformasional	106
Tabel 4.17 <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i> Budaya Organisasi	106
Tabel 4.18 <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i> Motivasi Kerja.....	107

Tabel 4.19 <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i> Kinerja Kepegawaian	107
Tabel 4.20 <i>R Square</i>	109
Tabel 4.21 Kategori <i>F Square</i>	110
Tabel 4.22 <i>F-Square</i>	110
Tabel 4.23 <i>Path Coefficient</i>	115
Tabel 4.24 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	118

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1 Capaian Kinerja Dinas Ketahanan Pangan berdasarkan LHE SAKIP.....	3
Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow.....	41
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	54
Gambar 3.1 Full Model Diagram Jalur Penelitian	84
Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikalkulasikan	101
Gambar 4.2 Full Model Setelah Dibootstraping.....	113

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”.

Dengan selesainya tesis ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua Orang Tua, kakak dan adik penulis yang telah memberikan do'a dan dukungan penuh dalam melanjutkan dan menyelesaikan study di Magister Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. Ir. H.Machmud Hasjim.MME
3. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE,M.S
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr.Msy.Mikial, SE.,M.Si, AkCA, CSRS
5. Direktur Program Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Bapak Dr.Djatismiko Noviantoro,SE.,M.Si
6. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr.Sari Sakarina,SE,M.M
7. Bapak Dr. Djatismiko Noviantoro, SE., M.Si selaku pembimbing pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian dan dukungan beliau untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE., M.M selaku pembimbing kedua yang selalu

memberikan support penuh, nasehat membangun, mengoreksi dan berdiskusi terkait judul, metode serta hasil penelitian penulis.

9. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas perpustakaan pada program Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang, yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis.
10. Kepada teman-teman, sahabat yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Magister, semoga ilmu yang penulis dapatkan dapat bermanfaat.
11. Kepala Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Kepala Bidang dan rekan-rekan pegawai Dinas Ketahanan Pangan yang telah banyak memberi bantuan dan semangat guna penyusunan tesis ini.
12. Seluruh Rekan-rekan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang Angkatan 52 yang telah kompak dan saling mendukung satu sama lain untuk melalui perjuangan bersama-sama dalam menyelesaikan study S2 ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat dapat satu persatu yang telah membantu dalam penelitian

Semoga tesis ini dapat dipahami bagi siapapun yang membacanya serta dapat berguna bagi penulis maupun bagi pembaca.

Talang Ubi, Juli 2025
Penulis

Feby Happy Monica
NPM. 245241056

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal ditandai dengan rendahnya disiplin kerja, kurangnya kerjasama tim, serta rendahnya motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai, kemudian dianalisis menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja pegawai, Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai, Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai, Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi baik itu swasta maupun pemerintahan, kinerja pegawai atau karyawan merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi/pemerintahan. Kinerja organisasi/pemerintahan tersebut berkaitan dengan kinerja pegawai/karyawannya. Setiap organisasi maupun pemerintahan akan selalu berusaha untuk memperoleh kinerja yang terbaik dari para pegawai atau karyawannya. Hal ini diharapkan apa yang menjadi tujuan dari suatu organisasi atau pemerintahan dapat tercapai. Pegawai/karyawan dalam suatu organisasi dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuannya secara proaktif dan berkelanjutan. Karyawan atau pegawai yang diperlukan organisasi saat ini yakni SDM yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu organisasi dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai/karyawan tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari pegawai/karyawan itu sendiri. (Marpaung, Nurlaela, & Suruan, 2019)

Pencapaian kinerja organisasi tidak terlepas dari kinerja Sumber Daya Manusia yang ada. Sumber daya manusia memiliki peran dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi, dengan kata lain pegawai merupakan salah satu

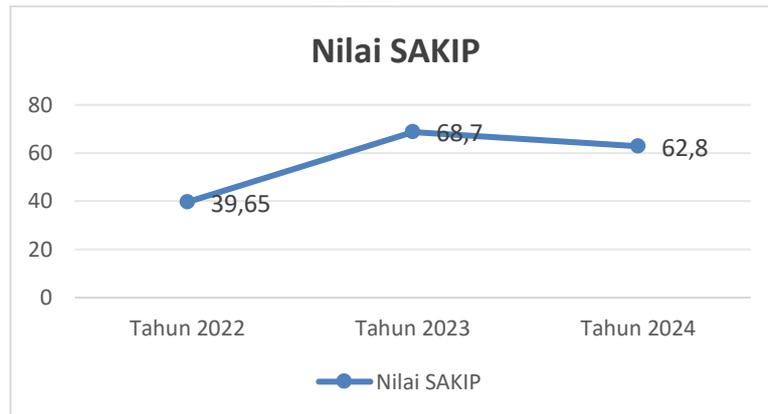
tonggak utama dalam penentuan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi. Oleh sebab itu, kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius. (Sidabutar, Amini, Banurea, Nasution, & Sadikin, 2023)

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir merupakan instansi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang Pangan. Urusan pangan tersebut meliputi ha-hal yang mempengaruhi Indeks Ketahanan Pangan Daerah (IKP) mulai dari Aspek Ketersediaan Pangan, Keterjangkauan Pangan dan Pemanfaatan Pangan. Dinas Ketahanan Pangan sendiri berdasarkan Peraturan Bupati Penukal Abab Lematang Ilir Nomor 27 Tahun 2022 mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerjanya terdiri dari 2 bidang yang melaksanakan Tugas dan Fungsi di Bidang Pangan yakni 1). Bidang Ketersediaan dan Distribusi pangan dan 2). Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan.

Dalam hal kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan berdasarkan hasil LHE (Laporan Hasil Evaluasi) SAKIP tahun 2024 sudah dalam Kategori Baik (62,8). Namun nilai tersebut mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yakni capaian di tahun 2023 nilai SAKIP Dinas Ketahanan Pangan 68,7 (kategori Baik) menjadi 62,8 (Kategori Baik). Hal ini tentunya juga dipengaruhi dari kinerja pegawai sebagai pelaksana kegiatan maupun administratif di Dinas Ketahanan

Pangan.

Gambar 1.1
Capaian Kinerja Dinas Ketahanan Pangan berdasarkan LHE SAKIP



Sumber : Dokumen Sakip Dinas Ketahanan Pangan 2022-2024, Data Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan pengamatan dari laporan hasil penilaian capaian kinerja, Dinas Ketahanan Pangan mengalami penurunan karena terdapat beberapa poin tambahan penilaian yang belum terpenuhi seperti masih terdapat pelaporan kegiatan yang belum terdokumentasi dengan baik, belum terdapat website yang dapat diakses oleh seluruh masyarakat umum terkait kegiatan dan capaian kinerja organisasi, masih rendahnya disiplin kerja pegawai di lingkup Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dan lain-lain.

Fenomena yang terjadi saat ini bahwa kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten penukal Abab Lematang Ilir selama ini belumlah optimal, masih ada pegawai yang belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan menunda-nunda dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diberikan. Selain itu, masih adanya pekerja yang tidak tepat waktu datang ke lokasi kerja, dan

pekerja yang kurang dapat bekerjasama dalam tim. Fenomena yang berlangsung menunjukkan bahwa beberapa pegawai memiliki pola pikir hanya sebatas melaksanakan kewajiban tugas. Kinerja pegawai hanya berfokus pada melakukan pekerjaan sesuai dengan bagian mana tempat mereka bekerja tanpa mempertimbangkan teamwork dalam pelaksanaannya.

Terkait kepatuhan terhadap aturan instansi, berdasarkan pengamatan di lapangan masih ada beberapa pegawai yang pulang tidak sesuai waktu (pulang duluan) dan mengulur-ulur jam masuk setelah waktu istirahat serta adanya pegawai yang memilih duduk-duduk santai menonton mengobrol di jam kerja. Hal ini tentunya berpengaruh kepada penurunan kinerja pegawai yang nantinya berdampak pada kinerja instansi/organisasi.

Dalam melakukan kegiatan tugas pokok dan fungsinya yakni di bagian/bidangnya masing-masing, masih terdapat pegawai yang hanya bekerja asal-asalan saja sehingga tidak memperhatikan kualitas kerja yang dihasilkan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya: kemampuan dari pegawai tersebut yang masih belum optimal dalam menyelesaikan beban kerja yang ada, penempatan pegawai pada bagian/bidang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut sehingga menyebabkan pegawai tersebut tidak dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, pengetahuan terhadap bidang pekerjaan yang dilakukan

masih terbatas, masih kurangnya kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti bimtek/pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaannya, serta adanya faktor-faktor lain yang tentunya ini sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. **Gaya Kepemimpinan Transformasional** telah diakui sebagai pendekatan yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai lebih dari yang diharapkan. Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional mendorong pengembangan potensi diri pegawai dan meningkatkan keterikatan mereka pada organisasi melalui penyelarasan visi, nilai, dan tujuan organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai manajer, tetapi juga sebagai mentor yang memberikan arahan, inspirasi, dan tantangan, sehingga pegawai termotivasi untuk mengembangkan kinerja mereka. (Yulianeu, 2023)

Penelitian oleh Mashur Razak dan Muhamad Hidayat (2020), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang transformasional dapat menginspirasi kinerja pegawai untuk lebih baik lagi kedepannya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang baik dan kompetensi pegawai yang baik

merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai dan kelancaran operasional organisasi. (Mashur Razak, 2020)

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional di instansi pemerintahan di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan yang cukup signifikan. Secara ideal, pemimpin transformasional seharusnya mampu menjadi teladan, mendorong perubahan, serta membangun hubungan emosional yang kuat dengan bawahannya. Akan tetapi, dalam praktiknya, banyak pejabat atau pimpinan instansi pemerintahan justru menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang birokratis, transaksional, atau bahkan otoriter. Budaya kepemimpinan yang kaku, hierarkis, dan kurang terbuka terhadap perubahan menjadi hambatan utama bagi tumbuhnya kepemimpinan transformasional. (Prasojo, 2020)

Dalam penerapannya Dinas Ketahanan Pangan memiliki visi dan misi yang jelas namun dalam beberapa kasus, pemimpin mungkin tidak cukup memahami perbedaan kebutuhan dan motivasi antar individu dalam tim, sehingga tidak bisa memberikan perhatian yang sesuai untuk setiap pegawainya. Selain itu, pencapaian visi dan misi yang jelas tersebut juga terbatas dengan kuantitas SDM yang tersedia di Dinas Ketahanan Pangan sehingga terlihat adanya beban kerja yang cukup tinggi dalam pelaksanaannya.

Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, pemimpin tertinggi masih menduduki jabatan sebagai Pelaksana

Tugas (Plt.) untuk melaksanakan tugas rutin pejabat definitif dikarenakan jabatan belum terisi. Fenomena yang ada di Dinas Ketahanan Pangan terkait kepemimpinan masih belum optimal dikarenakan pimpinan instansi menduduki jabatan rangkap di instansi lain sehingga dalam hal komunikasi baik itu secara langsung maupun melalui kegiatan rapat atau apel sering terwakilkan dengan sekretaris dinas maupun pejabat lainnya. Selain itu, untuk disposisi kegiatan maupun undangan tidak terlaksana dengan baik dikarenakan atasan tidak ada di lokasi maupun sedang melaksanakan tugas/kegiatan di instansi definitifnya. Penyampaian informasi dari atasan juga terkadang tidak menyeluruh hanya disampaikan kepada pegawai tertentu saja. Hal ini menimbulkan persepsi yang berbeda-beda setiap bawahannya. Tugas yang diberikan atasan juga terkadang tidak sesuai dengan tugas dan bidang dari masing-masing bawahan sehingga hasil kinerja yang diberikan pun tidak optimal. Pemberian kesempatan untuk mengikuti bimtek/pelatihan bagi pegawai di Dinas Ketahanan Pangan juga belum terfasilitasi dengan baik. Hal ini juga menjadi fenomena yang tentunya berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten PALI.

Selanjutnya, **Budaya Organisasi** juga memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi dasar interaksi dalam organisasi. Robbins dan Judge (2016)

menambahkan bahwa budaya yang kuat akan mendorong pegawai untuk memiliki komitmen lebih tinggi dan kesetiaan terhadap tujuan organisasi. Budaya organisasi yang adaptif dan inklusif memungkinkan terjadinya kolaborasi dan inovasi yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak sehat dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan menghambat produktivitas. (Robbins & Judge, 2016)

Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. Aspek inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal-hal yang rinci; orientasi hasil; orientasi individu; orientasi tim; agresivitas dan stabilitas dapat meningkatkan kinerja pegawai dari aspek kualitas, kuantitas, tanggung jawab; kerjasama dan inisiatif merupakan aspek yang menjadi fokus untuk penilaian budaya organisasi dalam penelitiannya. Menurutnya, semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang ada didalam organisasi tersebut. (Datau, Ahmad, & Bokingo, 2022)

Di Indonesia, permasalahan budaya organisasi di instansi pemerintahan masih menjadi hambatan signifikan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Fenomena yang sering terjadi yakni kepatuhan terhadap atasan lebih diutamakan daripada profesionalisme atau kinerja. Selain itu, ekspektasi yang tinggi dari atasan menjadi tekanan bagi pegawai pemerintahan. Dalam

lingkungan seperti ini, inovasi sering kali tidak dihargai, dan pegawai cenderung enggan menyuarakan ide atau melakukan perbaikan karena takut melanggar norma yang tidak tertulis. Hal tersebut berkaitan dengan kurangnya dukungan dan bimbingan dalam hal pengembangan kepercayaan diri bagi pegawai. (Hendrawan, 2024)

Fenomena di atas tidak jauh berbeda dengan yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten PALI. Beberapa pegawai cenderung masih resisten terhadap perubahan, dimana beberapa pegawai takut dan sungkan untuk mengemukakan ide-ide baru atau berinovasi dikarenakan takut adanya tambahan beban kerja baru yang akan diberikan. Jika dikaitkan dengan hasil LHE (Laporan Hasil Evaluasi) dokumen SAKIP, Dinas Ketahanan Pangan belum memiliki inovasi terkait pangan. Hal ini juga menjadi rekomendasi perbaikan oleh tim review SAKIP untuk peningkatan nilai capaian kinerja instansi. Selain itu, terkait budaya organisasi adanya beberapa konflik antar pegawai atau antar bagian yang tidak terselesaikan sehingga mempengaruhi produktivitas di lingkungan kerja serta mengganggu kolaborasi kerja dalam tim.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci lainnya yang menentukan kinerja pegawai dan efektivitas suatu organisasi. Dalam konteks reformasi birokrasi yang tengah dijalankan di Indonesia, peningkatan motivasi kerja aparatur sipil negara (ASN) menjadi agenda

penting guna menciptakan pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan melayani. Namun, pada kenyataannya, hingga saat ini masih banyak instansi pemerintahan di Indonesia yang menghadapi persoalan serius terkait rendahnya motivasi kerja pegawainya. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Dari hasil ini dapat terlihat bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan juga semakin tinggi. (Anggoro & Santosa, 2023)

Salah satu permasalahan utama terkait motivasi adalah rendahnya orientasi prestasi di kalangan pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi kerja pegawai rendah maka pegawai akan mudah menyerah, tidak semangat bekerja dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Saat ini pegawai akan memiliki motivasi kerja yang baik jika sudah dipenuhi kebutuhannya. Permasalahan-permasalahan terkait motivasi kerja saat kebutuhan pegawai tidak terpenuhi yakni pemogokan kerja, tuntutan kenaikan gaji, dan permasalahan lainnya. (Rizman, 2022)

Fenomena di Dinas Ketahanan Pangan terkait aspek motivasi kerja ini juga tak jauh berbeda dengan fenomena global yang terjadi. Rendahnya apresiasi dari pimpinan terhadap hasil kerja yang dilakukan, kondisi lingkungan tempat kerja yang belum maksimal dikarenakan

masih sewa, masih banyaknya tenaga honorer yang tentunya untuk pemenuhan kebutuhan dasar belum sesuai dengan kinerja yang mereka berikan menjadi beberapa bentuk permasalahan yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Selain itu, masih rendahnya pemberian kesempatan untuk pengembangan ilmu dan keterampilan guna meningkatkan kualitas kerja pegawai juga menjadi permasalahan yang mempengaruhi motivasi kerja di Dinas Ketahanan Pangan.

Fenomena-fenomena di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan masih rendah kedisiplinan dan teamwork dalam hal penyelesaian pekerjaan serta rendahnya motivasi kerja dari masing-masing pegawai karena beberapa faktor, masih rendahnya komitmen loyalitas terhadap organisasi (budaya organisasi) dan bentuk/gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi tersebut. Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang masalah di atas, faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yakni antara lain:

- 1) Adanya pekerja yang tidak tepat waktu datang ke lokasi kerja dan pulang sebelum jam pulang yang ditetapkan
- 2) Beberapa pekerja yang kurang dapat bekerjasama (teamwork) dalam tim sehingga cenderung bekerja sendiri-sendiri
- 3) Beberapa pegawai mengulur-ulur jam masuk setelah waktu jam istirahat
- 4) Adanya pegawai yang memilih duduk-duduk santai menonton mengobrol di jam kerja (tidak produktif di jam kerja)
- 5) Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa karyawan yang menunda dan menangguhkan pekerjaannya
- 6) Beberapa pegawai cenderung masih resisten terhadap perubahan, dimana beberapa pegawai takut dan sungkan untuk mengemukakan ide-ide baru atau berinovasi
- 7) Adanya beberapa konflik atau pegawai atau antar bagian yang tidak terselesaikan sehingga mempengaruhi produktivitas di lingkungan kerja serta mengganggu kolaborasi kerja dalam tim
- 8) Masih terdapat pegawai yang hanya bekerja asal-asalan sehingga tidak memperhatikan kualitas kerja yang dihasilkan

- 9) Adanya penempatan pegawai pada bagian/bidang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut
- 10) Pengetahuan terhadap bidang pekerjaan yang dilakukan masih terbatas
- 11) Kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap ide-ide pegawai
- 12) Kurangnya pemahaman pimpinan terkait perbedaan kebutuhan dan motivasi antar individu dalam tim, sehingga tidak bisa memberikan perhatian yang sesuai untuk setiap anggota
- 13) Masih kurangnya kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti bimtek/pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaannya

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki peneliti seperti kemampuan, waktu, dan dana, serta untuk menjaga fokus penelitian, penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada variabel independen Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), variabel independen Budaya Organisasi (X2), variabel intervening Motivasi Kerja (Y) dan variabel dependen Kinerja Pegawai (Z) di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten PALI.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 2) Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 3) Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 4) Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 5) Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk:

- 1) Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 2) Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 3) Membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 4) Membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
- 5) Membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya baik langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Kontribusi bagi Ilmu Pengetahuan :

- Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkait dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi serta Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.
- Menjadi dasar studi dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan studi ini lebih lanjut bagi penelitian lain yang sejenis. Penelitian yang berikutnya diharapkan dapat lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten PALI:

- Memberikan gambaran tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Memberikan pertimbangan bagi instansi untuk lebih memperhatikan aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya dalam Organisasi serta Motivasi Kerja dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara efektif. Ini juga dapat menjadi pedoman dalam menyusun kebijakan instansi di masa yang akan datang.

b. Bagi Peneliti:

- Menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.
- Menyediakan bekal untuk memahami hubungan antara teori yang dipelajari dalam perkuliahan dengan realitas lapangan.

Dengan manfaat teoritis dan praktis tersebut, diharapkan penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademis namun juga aplikatif bagi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten PALI serta pengembangan pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Airyq, I. M., Hubeis, A. V., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 285-295.
- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Cv. Manfaat Di Ambarawa). *Diponegoro Journal Of Management*, 1-13.
- Amaluddin, L. O. (2021). *Kinerja Guru Profesional Konsep dan Penerapannya*. Jawa Tengah: CV. Amerta Media.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 83-98.
- Anggoro, P., & Santosa, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Purworejo). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 857-877.
- Anggoro, P., & Santosa, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Purworejo. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 857-877.
- Anggoro, P., & Santosa, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Purworejo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 857-877.
- Anugerah, Y. R., & Sutarmin. (2017). Pengaruh kompetensi kerja dan remunerasi terhadap kinerja anggota kepolisian melalui promosi jabatan pada polsek sukomanunggal surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 281-299.
- Anwar, Y. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 104-115.
- Astutik, M., Ati, N. L., & Sandy, W. T. (2023). Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Jombang). *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 973-981.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV Jakad Publishing.

- Beliadwi, B., & Moningka, C. (2012). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Worleyparsons Indonesia Di Tinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Akuntansi*, 1-16.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daeli, H. P., Amzul, T. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 404-419.
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Remunerasi terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 194-212.
- Damanik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Remunerasi terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 194-212.
- Datau, M. A., Ahmad, M., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 257-263.
- Digdowniseiso, K., & Seftia, N. D. (2021). GayaKepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:Mediasi Motivasi Kerja Pada Pertamina Upstream Data Center (PUDC). *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 533-542.
- Digdowniseiso, K., & Seftia, N. D. (2021). GayaKepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:Mediasi Motivasi Kerja Pada Pertamina Upstream Data Center (PUDC). *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 533-542.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Emba Ekonomi Dan Bisnis Manajemen*, 418-428.
- Gunawan, H., & Efendi, S. (2022). Analisis pengaruh kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 614-631.
- Gunawan, H., & Efendi, S. (2022). Analisis pengaruh kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 614-631.
- Gunawan, H., & Efendi, S. (2022). Analisis pengaruh kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Sentra Strategis Indonesia (SSI) Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 614-631.

- Hanafi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis III Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu administrasi Publik*.
- Hendrawan. (2024). *Kumpulan Artikel Fenomena Perilaku Organisasi Pemerintah*. Jawa Barat: PT Adab Indonesia.
- Ilhami, S. D., Raymond, R., Sukma, M., Dewi, P., Rahayu, A. H., Solehudin, S., . . . Sampe, F. (2024). *Manajemen Kinerja*. Padang: CV Genta Lentera.
- Kosasih, A. (2020). *Kepemimpinan Transformasional Membangun Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu*. Tangerang: Indigo Media.
- Kurniawan, F. P., Hadi, S., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Sleman. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 1695-1707.
- Laga1, Z., Marampa, A. M., & Ramba, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 8822-8829.
- Lisnawati, Rukaya, S., & Muin, S. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 45-53.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jawa Barat: PT Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, A., Nurlaela, & Suruan, T. M. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Cakrawala Management Business Journal*, 234-251.
- Mashur Razak, M. H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan*, 221-225.
- Masitoh, S. (2023). *Meningkatnya Hasil Belajar Siswa dengan Strategi Komplementer melalui Motivasi Belajar*. Jawa Barat: CV Mega Press Nusantara.
- Mumu, A. M., Posumah, J. H., & Palar, N. (2019). Performance Of Commitment Making Officials. *Jurnal Administrasi Publik*, 1-12.
- Narimawati, U., & Sarwono, J. (2024). *Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square menggunakan Smart PLS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Nasrip, M., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Analisis Personality, Burnout Syndrome dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 637-651.

- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Nurhayati, W., & Herminingsih, A. (2016). Pengaruh Budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 777-788.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian KM 33 Balongbendo - Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1-7.
- Ontoraël, R. (2017). *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Eksternal Dan Internal Terhadap Kinerja Usaha*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Paramarta, V., Kosasih, & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktek*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal Of Environment and Management*, 35-45.
- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. (2021). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 35-45.
- Payadnya, I. P., & Jayantika, I. G. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Pettalolo, I. (2013). Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 112-122.
- Pramana, D., Armayanti, N., Irwansyah, & Tambunan, K. E. (2022). *Budaya Organisasi*. Medan: CV Merdeka Kreasi Group.
- Pramana, D., Armayanti, N., Irwansyah, & Tambunan, K. E. (2022). *Budaya Organisasi*. Medan: CV Merdeka Kreasi Group.
- Prasetiawan, A., Winarno, & Rohmah, N. (2018). *Budaya Organisasi*. Semarang: Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- Prasojo, E. (2020). *Memimpin Reformasi Birokrasi: Kompleksitas dan Dinamika Perubahan Birokrasi Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Putra, R. A. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 562-576.
- Rafsanjani, H. (2019). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 1-27.

- Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan*, 221-225.
- Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. Jawa Barat: CV Adanu Abimata.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 213-223.
- Riwayati, R. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim*. Jawa Barat: CV Adanu Abimata.
- Rizman. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten rokan Hilir*. Pekanbaru: Perpustakaan Universitas Islam Riau.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohaeni, N. (2023). *Model Kepemimpinan Transformasional CISMA Bagi Kepala Sekolah*. Bandung: Indonesia Emas Group.
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-Faktor Kunci dalam Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, PEMBERDAYAAN dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14-25.
- Sahertian, P. (2020). *Perilaku Kepemimpinan Efek dan Implementasi Bagi Nilai-Nilai Organisasi*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Sapri, K. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15-26.
- Saputra, D. N., Listyaningrum, N., Leuhoe, Y. J., Apriani, Asnah, & Rokhayati, T. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera.
- Sarwono, J. (2011). Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian dan Aplikasi . *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 285-296.
- Septyandini, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-13.
- Septyandini, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-13.

- Sidabutar, T., Amini, Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 1885-1890.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Solong, A., & Yadi, A. (2021). *Kajian Teori Organisasi dan Birokrasi dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sopongi. (2015). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Malang: Gunung Samudera.
- Sudjana. (2005). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 57-69.
- Suhartawan, B., Daawia, Nurmaningtyas, A. R., Deni, A., Iriyanto, S. M., Sopiah, S., . . . Barsei, A. N. (2024). *Metodologi Penelitian*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Sukmawati, A. S., Rusmayadi, G., Amalia, M. M., Hikmah, H., Rumata, N. A., P, M. A., . . . Sa'dianoor. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Penerapan Praktis Analisis Data berbasis Studi Kasus*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Supriadi, I., & Artanti, Y. (2021). *Partial Least Square: Konsep dan Aplikasi dengan SmartPLS 3.2.8*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Supriadi, I., Abadi, R., & Maghfiroh, R. U. (2023). *Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Supriyadi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Supriyadi, I. (2022). *Riset Akuntansi Keperilakuan : Penggunaan SmartPLS dan SPSS Include Macro Andrew F. Hayes*. Surabaya: CV Jakad Media Publishing.
- Susanti, E., Ladjin, N., Qadrini, L., Adoe, V. S., Supratman, M., & Arina, F. (2021). *Buku Ajar Statistika untuk Perguruan Tinggi*. Jawa Barat: Penerbit Adab.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wardani, D. K. (2020). *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif)*. Jawa Timur: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Yulia, L. P., & Lestariningsih, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Honda Victory Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-16.
- Yulianeu, A. (2023). *Kepemimpinan Transformasional dalam Era Digital: Tantangan dan Peluang*. Jawa Barat: Langgam Pustaka.

- Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Yunita, M., & Hidayat, R. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 31-49.