

## PERAN GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TENAGA AHLI DI DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA PERIODE 2019-2024

Mohammad Haidar Husein<sup>1</sup>, Muhammad Suparmoko<sup>2</sup>, Budi Ilham Maliki<sup>3</sup>

[mahakaryasein@gmail.com](mailto:mahakaryasein@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhhammad.suparmoko@binabangsa.ac.id](mailto:muhhammad.suparmoko@binabangsa.ac.id)<sup>2</sup>

[budi.ilham.maliki@uniba.ac.id](mailto:budi.ilham.maliki@uniba.ac.id)<sup>3</sup>

Universitas Bina Bangsa

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) mempunyai tiga fungsi yaitu, legislasi, anggaran dan pengawasan. Ketiga fungsi tersebut dijalankan dalam kerangka representasi rakyat, dan juga untuk mendukung upaya Pemerintah dalam melaksanakan politik luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam perannya DPR RI dibantu dengan Tenaga Ahli dan Staff Administrasi, dengan komposisi 5 Tenaga Ahli dan 2 Staff Administrasi yang diatur dalam peraturan DPR RI Nomor 1 Tahun 2019, UU No. 2 Tahun 2018 tentang perubahan kedua atas UU No. 17 Tahun 2014. Tenaga Ahli adalah sistem pendukung Anggota DPR RI untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Peran gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Ahli Anggota DPR RI. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di DPR RI periode 2019-2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei dengan sampel jenuh yang populasinya 2875 dijadikan 97 responden. Teknik pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji T, uji F dan koefisien determinasi. Sebelumnya telah dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi didapat sebesar 60,9% terhadap kinerja pegawai, sisanya sebesar 39,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, pelatihan, stress kerja dan berbagai banyak variabel lainnya. Saran dari penelitian ini dengan menerapkan program kepemimpinan dan mengajak pegawai memberikan umpan balik terhadap gaya kepemimpinan, mengidentifikasi dan mendefinisikan budaya organisasi yang diharapkan juga membangun dan memelihara, serta mengadakan survei kepuasan dan menetapkan program penghargaan untuk meningkatkan motivasi kerja.

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

### Abstract

Human resources are very important assets that must be improved effectively and efficiently so that optimal performance will be realized. The House of Representatives of the Republic of Indonesia (DPR RI) has three functions, namely, legislation, budget and supervision. These three functions are carried out within the framework of people's representation, and also to support the Government's efforts in implementing foreign policy in accordance with the provisions of laws and regulations. In its role, the DPR RI is assisted by Experts and Administrative Staff, with a composition of 5 Experts and 2 Administrative Staff regulated in DPR RI regulation No. 1 of 2019, Law No. 2 of 2018 concerning the second amendment to Law No. 17 of 2014. Experts are the support system for DPR RI members to carry out their duties and functions properly. The role of leadership style, organizational culture and work motivation has a significant effect on the performance of Expert

*Members of the DPR RI.*

*This study aims to determine how much influence leadership style, organizational culture and work motivation have on employee performance at the DPR RI for the 2019-2024 period. This research uses a quantitative approach using a survey method with a saturated sample whose population of 2875 is used as 97 respondents. Data collection techniques are primary data and secondary data. The analysis techniques used are multiple linear regression analysis, multiple correlation, T test, F test and coefficient of determination. Previously, a classical assumption test was carried out consisting of normality test and multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The results showed that leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance. While organizational culture has no significant effect on employee performance. Simultaneously, the variables of leadership style, organizational culture and work motivation have a significant influence on employee performance. The coefficient of determination is obtained at 60.9% on employee performance, the remaining 39.1% is influenced by other variables not examined such as work discipline, training, work stress and many other variables. Suggestions from this study by implementing leadership programs and inviting employees to provide feedback on leadership styles, identifying and defining organizational culture that is expected to also build and maintain, as well as conducting satisfaction surveys and establishing reward programs to increase work motivation.*

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

## **PENDAHULUAN**

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) merupakan salah satu lembaga tertinggi negara dan badan perwakilan rakyat dalam sistem ketatanegaraan Indonesia. DPR RI terdiri dari anggota partai politik peserta pemilihan umum dan dipilih berdasarkan hak pilih universal. Bersama dewan perwakilan daerah, keduanya membentuk Majelis Permusyawaratan Rakyat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. DPR RI mempunyai tiga fungsi yaitu legislasi, penganggaran, dan pengawasan. Ketiga fungsi tersebut dilaksanakan dalam rangka wakil rakyat dan juga berfungsi untuk mendukung upaya pemerintah dalam melaksanakan politik luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam perannya, DPR RI didukung oleh tenaga profesional dan administratif yang terdiri dari 7 orang anggota, 5 orang staf profesional, dan 2 orang staf administrasi, sesuai dengan ketentuan Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1. Lembaran Negara Tahun 2018 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Tenaga Profesional dan Administrasi Anggota DPR RI, dengan memperhatikan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang MPR, DPR RI, DPD, DPR RI Republik Indonesia, Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 6187).

Tenaga ahli merupakan bagian dari sistem pendukung DPR RI yang mempunyai keahlian khusus dan direkrut secara selektif dari anggota DPR RI, pimpinan AKD, atau pimpinan fraksi, yang kepengurusannya ditetapkan berdasarkan keputusan Sekjen. Sekjen sendiri merupakan pendukung DPR RI yang berperan membantu kelancaran pelaksanaan wewenang dan tugas DPR RI.

Dalam perannya tenaga ahli sangat penting dalam mendukung fungsi dan tugas anggota DPR RI. Peneliti menganggap penting untuk membahas kinerja pegawai tenaga ahli dikarenakan tugas yang dimiliki anggota DPR RI tidak mudah, mereka telah bersumpah dan berjanji untuk mewakili aspirasi rakyat yang memilihnya. Pengamatan penulis di lapangan masih menemukan tenaga ahli yang bekerja tanpa memperhatikan

aspek-aspek perannya sebagai sistem pendukung anggota DPR RI dalam memberikan dukungan keahlian atau substansi. Jumlah Tenaga Ahli di DPR RI yang berada dalam 9 fraksi adalah 2.875 orang.

Tabel: 1. Jumlah Tenaga Ahli di DPR RI

No	Keterangan	Jumlah
1.	Tenaga Ahli Anggota PDIP	640
2.	Tenaga Ahli Anggota Golkar	425
3.	Tenaga Ahli Anggota Gerindra	390
4.	Tenaga Ahli Anggota Nasdem	295
5.	Tenaga Ahli Anggota PKB	290
6.	Tenaga Ahli Anggota Demokrat	270
7.	Tenaga Ahli Anggota PKS	250
8.	Tenaga Ahli Anggota PAN	220
9.	Tenaga Ahli Anggota PPP	95
<b>Total</b>		<b>2.875</b>

Penulis berharap dengan adanya peran aktif tenaga profesional DPR RI dapat memperlancar peran dan fungsi anggota DPR RI dalam melaksanakan tugasnya. Para ahli dapat mewakili program kerja anggota DPR RI. Manusia sebagai salah satu unsur pengendali merupakan unsur terpenting dan penting dalam segala bentuk organisasi dan memerlukan perhatian, perlakuan khusus, perlakuan dan faktor positif lainnya dalam organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi sebab tanpa SDM maka tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai rencana oleh karena itu, agar suatu organisasi dapat bertahan dan berkembang maka diperlukan organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi karena peranannya sebagai aset yang berharga adalah merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian paling sentral dalam proses pengelolaan sumber daya manusia dan merupakan seperangkat sarana untuk mencapai tujuan organisasi fitur administratif memfasilitasi tugas-tugas ini.

Menurut Hasibuan (2009), fungsi sumber daya manusia secara teori terdiri dari dua fungsi: Fungsi manajemen, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengendalian. Fungsi operasional saat ini terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan penghentian fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Semua fungsi ini harus saling berinteraksi untuk memastikan efektivitas dan keunggulan organisasi. Kinerja organisasi secara keseluruhan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Manajer atau atasan langsung memiliki pengaruh terbesar dalam menjaga kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang dapat membimbing dan mengembangkan potensi bawahannya sesuai dengan tujuan organisasi. Kerja sama antar anggota di bawah koordinasi pemimpin yang efektif merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang membuat seorang pemimpin sukses adalah teknik kepemimpinannya yang menciptakan kondisi yang membuat orang-orang yang

dipimpinnya tahu bahwa mereka mencapai tujuan mereka dengan kata lain, efektivitas seorang pemimpin bergantung pada kemampuannya mengelola dan menerapkan pola kepemimpinan sesuai dengan konteks dan keadaan organisasi gaya kepemimpinan adalah cara seorang manajer mempengaruhi bawahannya, yang dinyatakan dalam pola perilaku dan ciri kepribadian gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi orang lain dengan cara yang diinginkan kepemimpinan yang tepat diperlukan bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja pegawai, dan mengharapkan produktivitas yang tinggi sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik pegawai atau pekerjaan yang ada dapat menurunkan atau bahkan menyebabkan pegawai kehilangan semangat dalam pekerjaannya sehingga menyebabkan pegawai meninggalkan pekerjaannya atau tidak mendapat perhatian yang serius.

Menurut hemat penulis, ada beberapa tenaga ahli yang tidak puas dengan gaya kepemimpinan anggota DPR RI. Pemimpin sendiri merasa bahwa pekerjaan bawahannya kurang, seperti ketika pemimpin rendah dalam berkoordinasi dengan bawahan, tidak menghargai potensi bawahan, tidak mampu menerima kritikan dari bawahan, dan tidak mampu mendengarkan pendapat bawahan kurangnya keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja pegawai dalam organisasi, penting untuk memperhatikan gaya kepemimpinan pemimpin kepemimpinan dalam suatu organisasi memerlukan kemampuan mengarahkan individu-individu dalam organisasi agar bertindak sesuai dengan maksud pemimpinnya guna mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, pemimpin harus dapat memahami perilaku individu dalam organisasi yang dipimpinnya agar dapat menemukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasinya.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai dampak langsung terhadap perilaku Dampaknya terhadap kinerja pegawai hal ini mencakup penelitian yang dilakukan oleh Oktrarini (2021), Ismail Hajiali, Andi Muhammad Fara Kessi, Budhiandriani, Etik Prihatin, Mukhlis Sufri (2022) dan Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, Wulan Purnamasari (2019) dalam penelitian ini gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai selain kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam manajemen kinerja, peran budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sangat penting dan dapat berdampak secara signifikan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan praktik yang diterapkan dan dijunjung tinggi oleh anggota organisasi, Menurut Tangkilisan (2002:25), "Unsur manusia merupakan unsur penting yang berpartisipasi secara aktif dan berkuasa dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia berfungsi sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi".

Dalam hal mempengaruhi kinerja pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang penting (Bahmansari & Siregar, 2009). Budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting. Semakin banyak nilai saling menerima dan berbagi, semakin kuat budaya yang diterapkan pada organisasi (Ivancevich, 2007:46). Organisasi tidak dapat berkembang atau bertahan tanpa budaya meningkatkan kinerja yang mendorong saling percaya dan berbagi pengetahuan di antara rekan kerja. (Davenport pada Kusumadmo, 2013:78). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak pada kinerja pegawai, seperti penelitian oleh Vera Sylvia Saragi Sitio (2021), Anggita Dyah Ayu Safira, dan H. Menurut peneliti Hasan Abdul Rozak (2020) dan Fika Aurelia

Febriani, Abdul Haeba Ramli, serta Heru Kreshna Reza (2023), budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins dalam Sopiah (2008:128), budaya organisasi merujuk pada sistem makna yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Menurut Robbins (2002:279), budaya organisasi adalah sistem yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dan dianggap membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Setiap organisasi harus memiliki nilai atau simbol budaya yang dapat dipahami dan dipatuhi. Pendapat sebelumnya mendukung hal ini.

Budaya organisasi berperan sebagai landasan untuk mengendalikan tingkah laku individu di dalam organisasi. Selain itu, budaya ini berfungsi untuk organisasi itu sendiri. Merancang ulang sistem pengendalian manajemen organisasi untuk meningkatkan integritas dan mendorong manajer staf dalam perencanaan strategis. Pengaruh indikator budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang efektif dapat diukur dengan jelas. Imai menurut Surjadi (2009:26) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya organisasi adalah faktor yang terstruktur dan nyata dalam menentukan kekuatan, produktivitas, dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Selain kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik pegawai dan budaya organisasi yang berfungsi sebagai dasar mengontrol perilaku individu, organisasi juga harus memperhatikan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan tugasnya, tidak harus demikian motivasi adalah motivasi internal atau eksternal yang menyebabkan orang berperilaku tertentu motivasi berasal dari berbagai kebutuhan fisik dan non fisik, seperti emosi dan gagasan, motivasi dicapai melalui perilaku dan sikap pegawai di tempat kerja (Sutrisno, 2011). Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan individu menuju tujuan tertentu. Menurut Karteno (2012), motivasi adalah faktor pendorong yang menginspirasi individu untuk melakukan tugas dengan baik dan mendorong mereka untuk mengekspresikan ide-ide mereka. Peningkatan motivasi pegawai dalam bekerja sangat penting untuk mencapai kinerja yang memuaskan dan memperoleh kepercayaan. Orang yang kurang motivasi cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, tanpa kreativitas atau semangat untuk membuat pekerjaan istimewa dan mencapai hasil maksimal.

Motivasi berkaitan dengan perilaku manusia merupakan elemen penting dalam manajemen. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai cara untuk mendorong seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan antusiasme. Tugas dari seorang manajer adalah menciptakan lingkungan kerja yang dapat merangsang dan mempertahankan hasrat akan antusiasme. Spontanitas dalam bekerja muncul karena adanya keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu, tanpa mempedulikan hambatan yang mungkin timbul (Terry, G.R., dan Rue, L.W., 2010).

Hal ini sejalan dengan Hersey dan Blanchard dalam Sedarmayanti (2011) yang menyatakan bahwa motivasi cenderung kehilangan kekuatannya bila realisasi atau pencapaiannya terhambat. Menurut Hershey dan Blanchard, bawahan yang tidak termotivasi akan mengalami penurunan kinerja, tetapi bawahan yang termotivasi akan meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan kebugaran jasmani. Hasil beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Penelitian oleh Yuliana (2017), Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay (2017), Theodora, O (2015), serta Ayer, J.E., Pangemanan, L.R.J., dan Rori, Y.P.I (2015) menegaskan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Etos kerja yang tinggi dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal.

Motivasi kerja yang datang dari internal dan external akan mempengaruhi kinerja

pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah dibangun oleh pimpinan. Maka perlu diperhatikan motivasi kerja dalam membangun etos kerja pegawai. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, moral, dan kepuasan kerja pegawai. Ada beberapa tujuan motivasi kerja, contohnya: Meningkatkan kinerja pegawai, Meningkatkan kedisiplinan pegawai, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat beberapa perbedaan (Research gap) antara beberapa peneliti tentang peran gaya kepemimpinan, budayal organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Research gap adalah celah penelitian dan pengalaman atau penelitian para peneliti sebelumnya (Zain,2018).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (penelitian deskriptif kuantitatif), data, dan uji statistik. Sedangkan sifat penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menjelaskan kedudukan suatu variabel dan hubungannya dengan variabel lain (deskriptif-explanatory). Penelitian ini merupakan penelitian lapangan kuantitatif. Penelitian lapangan adalah penelitian yang memperoleh data yang benar-benar terjadi di lapangan.

Penelitian regresi merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji sejauh mana variasi suatu variabel berhubungan dengan variasi variabel lainnya (Anwar, 2011). Dalam hal ini kita mencari data apakah terdapat hubungan antara variabel, jika ada, seberapa erat hubungan tersebut, dan apakah hubungan tersebut bermakna (Arikunto, 2010). Sedangkan yang bersifat kuantitatif berarti fokusnya pada analisis data numerik (angka) yang diperoleh dengan menggunakan metode statistik (Anwar, 2011).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei kuesioner. Menurut Singarimbun dan Effendi (2010), penelitian survei adalah penelitian yang melibatkan pengambilan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Kerlinger dalam Sugiyono (2013) menyatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi besar dan kecil, namun data yang diteliti berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga sulit untuk memahami kejadian dan sebaran yang sebenarnya, dan menyarankan adanya hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis.

Penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan itu. Indeks ini mengasumsikan bahwa masing-masing kategori jawaban ini memiliki intensitas yang sama. Keunggulan indeks ini adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas mulai dari "sangat setuju", "setuju", "tidak setuju", "sangat tidak setuju". Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian maka kepada responden diberi alternatif jawaban dengan menggunakan skala 1 sampai 4 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table: 2 Instrumen Skala Likert

Pernyataan	Skala
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Penelitian ini menyelidiki tiga variabel independent: gaya kepemimpinan,

budaya organisasi dan motivasi kerja. Penelitian ini memiliki satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Kemudian berdasarkan penelitian pada bab sebelumnya, masing-masing variabel independen dikembangkan menjadi kerangka berpikir yang secara parsial atau simultan mempunyai hubungan yang baik dengan variabel tergantung pada kinerja tenaga ahli Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Tenaga Ahli merupakan non-PNS yang bertugas membantu anggota DPR RI dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai wakil rakyat secara profesional, bertanggung jawab, jujur, efektif dan efisien. Dalam rangka reformasi birokrasi, dibutuhkan tenaga ahli yang membantu kelancaran tugas dan fungsi anggota DPR RI.

Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja yang profesional. Pengelolaan sumber daya manusia di DPR RI hampir sama dengan pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi pada umumnya. Untuk itu, pimpinan DPR RI secara keseluruhan berupaya meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme penyelenggara tugas, fungsi, dan tugas pegawai. Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel (X1), budaya organisasi sebagai variabel (X2), dan motivasi kerja sebagai variabel (X3), dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Teknik peng analisisan data menggunakan Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan software SPSS versi 26.0. Analisis data dalam penelitian ini meliputi: regresi linear berganda, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji validitas, uji reabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji  $R^2$ , uji F, uji t. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda atau Ordinary Least Square (OLS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa data yang diperoleh mencakup variabel kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Data tersebut diperoleh melalui kuesioner yang berhasil mengidentifikasi pola umum responden, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan distribusi jabatan. Pengolahan data ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI).

Variabel kinerja pegawai diukur melalui beberapa indikator utama, seperti kuantitas, kualitas pekerjaan, pengetahuan, kreativitas, kerja sama, keandalan, dan inisiatif. Secara umum, data menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki performa yang sesuai dengan standar, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan di beberapa aspek tertentu. Pengukuran kinerja ini bertujuan untuk menilai kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup gaya demokratis, otoriter, dan laissez-faire. Dari ketiga gaya tersebut, gaya kepemimpinan demokratis ditemukan paling dominan dan dianggap efektif dalam meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan pegawai. Gaya kepemimpinan demokratis memberikan ruang partisipasi kepada pegawai dan mendorong komunikasi yang terbuka dalam pengambilan keputusan.

Budaya organisasi dalam penelitian ini dinilai melalui beberapa dimensi, seperti inovasi, orientasi hasil, dan orientasi tim. Budaya organisasi yang kuat dapat memengaruhi cara kerja pegawai dan mendorong perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Meskipun budaya organisasi dianggap penting, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang

signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja diukur berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, penghargaan, dan aktualisasi diri. Motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih produktif, disiplin, dan memiliki loyalitas yang lebih baik terhadap organisasi.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, data yang dikumpulkan dapat diandalkan untuk keperluan analisis lebih lanjut. Pengukuran ini memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data dari semua variabel memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, teknik statistik parametrik dapat diterapkan dalam proses analisis data. Uji normalitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa distribusi data tidak menyimpang dari pola normal, sehingga hasil analisis lebih valid.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada hubungan multikolinearitas yang signifikan antara variabel-variabel independen. Artinya, setiap variabel bebas memberikan kontribusi yang unik terhadap variabel dependen. Hal ini memastikan bahwa variabel-variabel tersebut tidak saling memengaruhi secara berlebihan, sehingga hasil analisis regresi tetap akurat.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data penelitian bebas dari masalah heteroskedastisitas. Artinya, varians dari residual bersifat konstan untuk semua nilai variabel bebas. Hal ini memungkinkan hasil analisis regresi linier berganda menjadi lebih valid dan stabil, sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor utama yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Uji t atau uji parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peran pemimpin dan tingkat motivasi pegawai memberikan kontribusi yang nyata terhadap performa kerja. Sebaliknya, budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji F atau uji simultan mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa jika ketiga variabel ini diperhatikan secara bersamaan, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara lebih efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola ketiga aspek ini secara bersamaan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa 60,9% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Sementara itu, 39,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti disiplin kerja, pelatihan, dan stres kerja. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor di luar variabel penelitian juga memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai teridentifikasi sebagai pengaruh yang signifikan. Gaya kepemimpinan yang demokratis dianggap paling efektif karena memberikan ruang partisipasi dan mendorong komunikasi yang terbuka.

Pemimpin yang mendengarkan umpan balik dari pegawai dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan terbukti mampu meningkatkan produktivitas.

Meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi tetap dipandang penting. Budaya yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kohesi tim, dan membentuk perilaku pegawai. Budaya organisasi yang baik mendorong pegawai untuk lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Motivasi kerja, baik yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi lebih cenderung untuk proaktif, kreatif, dan bersedia memberikan kontribusi lebih besar kepada organisasi. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memberikan penghargaan dan insentif untuk mempertahankan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya organisasi meningkatkan program pelatihan kepemimpinan, memperkuat komunikasi internal, dan memberikan insentif kepada pegawai. Program pelatihan kepemimpinan dapat meningkatkan kemampuan manajerial pemimpin dalam mengelola tim. Selain itu, pemberian penghargaan kepada pegawai yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan motivasi mereka.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Salah satunya adalah jumlah sampel yang relatif kecil, yang dapat memengaruhi generalisasi hasil penelitian. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan di satu jenis organisasi, yaitu DPR RI, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda.

Sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar dilakukan untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Selain itu, disarankan agar penelitian mendatang menambahkan variabel baru, seperti stres kerja atau keseimbangan kerja-hidup, yang mungkin memberikan pengaruh tambahan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Organisasi yang ingin meningkatkan kinerja pegawai harus memperhatikan peran pemimpin dan upaya untuk memotivasi pegawai. Budaya organisasi tetap penting sebagai faktor pendukung, meskipun tidak terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan DPR RI.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia periode 2019-2024, berikut kesimpulan dari Peran gaya kepemimpinan,

Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli periode 2019-2024 adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli DPR RI. Pernyataan ini dibuktikan dengan uji - t, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai thitung  $>$  ttabel ( $2.750 > 1.661$ ) dan nilai lSig.  $10.0071 < 10.051$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli pada DPR RI.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli DPR RI. Pernyataan ini dibuktikan dengan uji - t, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai nilai thitung  $>$  ( $0,694 > 1.661$ ) dan nilai lSig.  $0.489 < 10.05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ditolak atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli pada DPR RI.
3. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli DPR RI. Pernyataan ini dibuktikan dengan uji - t, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai nilai thitung  $>$  ttabel ( $3.583 > 1.661$ ) dan nilai lSig.  $10.001 < 10.051$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli pada DPR RI.
4. Terdapat pengaruh secara signifikan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli DPR RI. Pernyataan ini dibuktikan dengan uji - f, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai nilai thitung  $>$  ftabel ( $49.933 > 2.70$ ) dengan nilai Sig.  $0.0001 < 10.051$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli pada DPR RI. Hal ini juga didukung dengan hasil uji determinasi secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memberikan pengaruh sebesar 78,5% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, pelatihan, stress kerja dan berbagai banyak variabel lainnya. Selanjutnya nilai korelasi antara Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 10.785. Artinya bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang kuat, karena 10.785 berada pada interval 0.60 – 0.799 (hubungan yang kuat).

### **implikasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas, penelitian dapat mengimplikasikan hasil penelitian mengenai peran gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Melihat adanya pengaruh yang sangat signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli di DPR RI periode 2019-2024. Maka anggota DPR RI perlu melakukan peningkatan SDM dan perubahan kebijakan dengan memberikan program pengembangan dan peningkatan kompetensi yang sesuai dengan jobdesk para pegawai tenaga ahli. Dengan demikian, dapat membantu anggota DPR RI meningkatkan kinerja pegawai tenaga ahli dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penerapan strategi yang didasari pada data ini penting untuk mencapai hasil yang positif dan berkelanjutan.
2. Melihat tidak adanya pengaruh yang sangat signifikan dari Budaya Organisasi

terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli di DPR RI periode 2019-2024. Maka anggota DPR RI perlu meningkatkan keterlibatan pegawai agar tercapai kepuasan kerja. Juga membangun komunikasi dan kolaborasi yang efektif kepada pegawai dengan memperhatikan inovasi dan perubahan. Dengan demikian, dapat membantu anggota DPR RI untuk meningkatkan kinerja tenaga ahli dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

3. Melihat adanya pengaruh yang sangat signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli di DPR RI periode 2019-2024. Maka Anggota DPR RI perlu mengevaluasi dan meningkatkan motivasi kerja para pegawai dengan memperhatikan faktor motivasi, mengadakan survei kepuasan dan menetapkan program penghargaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, pada akhirnya mencapai keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsinya.
4. Melihat adanya pengaruh yang sangat signifikan dari Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli di DPR RI periode 2019-2024. Hal ini perlu dipertahankan dan dievaluasi karena gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih baik untuk kualitas instansi DPR RI.

### **Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan dan implikasi diatas, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pada pimpinan instansi untuk memberikan kesempatan untuk menilai gaya kepemimpinan, menerapkan program pengembangan kepemimpinan, dan mengajak pegawai memberikan umpan balik tentang gaya kepemimpinan dan bagaimana kepemimpinan tersebut mempengaruhi pekerjaan mereka. Beberapa cara membangun gaya kepemimpinan yang baik:
  - a. Menciptakan lingkungan kerja yang positif
  - b. Memberikan motivasi dan arahan yang jelas
  - c. Memberikan penghargaan kepada pegawai
  - d. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan
  - e. Menunjukkan dukungan kepada karyawan
  - f. Memberikan pujian yang proporsional dengan prestasi
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di DPR RI tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga ahli DPR RI. Oleh karena itu anggota DPR RI perlu mengidentifikasi dan mendefinisikan budaya yang diharapkan. Dengan hal itu dapat membangun dan memelihara budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Langkah untuk meningkatkan budaya organisasi:
  - a. Tetapkan nilai dan tujuan organisasi
  - b. Kembangkan sistem yang berakar pada nilai
  - c. Komunikasi, sosialisasi dan pelatihan
  - d. Lakukan quality control
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tenaga ahli di DPR RI. Pimpinan diharapkan mampu meningkatkan faktor motivasi kerja tersebut, dengan memperhatikan faktor motivasi, mengadakan survei kepuasan dan menetapkan program penghargaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, pada akhirnya mencapai keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsinya. 5 Langkah Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan:

- a. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif.
  - b. Menerapkan Cara Berkomunikasi Efektif.
  - c. Memberi Apresiasi Atas Prestasi.
  - d. Memperhatikan Kesejahteraan Pegawai.
  - e. Memberikan Kepercayaan dan Rasa Hormat.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tenaga ahli di DPR RI, pihak instansi perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti, contohnya: lingkungan kerja, beban kerja, tanggung jawab, visi dan misi perusahaan, sistem komunikasi, kinerja pimpinan, peningkatan kompetensi, dan bonus/insentif. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan peringatan kepada pegawai dan lebih memantau peningkatan kinerja setiap pegawai sehingga jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja yang baik maka akan terciptanya kinerja yang baik pula.
5. Bagi akademisi, penelitian ini dihadapkan bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti peran gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis. (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Furtasan Ali Yusuf dan Budi Ilham Maliki. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu pendekatan fungsional teoretis dan aplikatif*. Depok: Rajawali Pers
- Furtasan Ali Yusuf dan Budi Ilham Maliki. (2021). *Perilaku Organisasi*. Depok: Edisi 1, cetakan 1, Rajawali Pers.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gibson, J.L. (2012). *Organisasi. Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: edisi Revisi, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hutapea, P., dan Thoha, N. (2014). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia.
- Indriantono, N. & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Indeks.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moehriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- M. Suparmoko. (2018) *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, V dan Sagala, E.J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2011). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2107). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J., DKK. (2016). *Manajemen, Edisi Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhallindo,
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanto, A. B. (2012). *Corporate Social Responsibility*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.

- Suwatno dan Priansa D.J. (2015). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Jurnal
- Adelina Safitri, Susanto. (2019) "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PT. Askrindo Semarang". Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang.
- Agustine (2020). "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat". Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Amy Nurhuda, et all (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo". Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen.
- Ariani, N. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba". Eprints Universitas Negeri Makasar.
- Ayer, J.E., Pangemanan, L.RJ., dan Rori, Y.P.I. (2015). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori". *AgriSocioEkonomi*, Volume 12, Nomor 3A.
- Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenulhay. (2017). "Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Krakatau Bandar Samudra)". *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 1 (2).
- Hapzi Ali. Nandan Limakrisna. (2013). "Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)". In Deeppublish: Yogyakarta.
- Ismail Hajiali, et all. (2022). "Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance". *Golden Ratio*
- Mardiana. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda". *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 2, No 1.
- Oktarini. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Phong Thanh Nguyen, Andri Yandi, M. Rizky Mahaputra (2020). "Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culturel Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)". *Dinasti International Journal of Digital Business Management*.
- Purwanto, B.H., dan Soliha, E. (2017). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional". *Jurnal Manajemen*, Volume XXI, No. 02.
- Rande, D. (2016). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Infomatika Kabupaten Mamuju Utara". *e Jurnal Katalogis*, Volume 4, Nomor 2.
- Susanti, Y. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda". *eJournal Administrasi Negawai*, Vol. 3, No. 1.
- Theodora, O. (2015). "Pengaruh Motivasi Keraj Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang". *AGORA*, Vol. 3, No. 2.

- Ulpan Palitta, Maryadi, Muhamamd Idris. (2024) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu". Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia.
- Widodo, T., Alamsyah, N., dan Utomo, C.B. (2018). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam". Jurnal Industri Kreatif (JIK), Vol. 2, No. 1.
- Yuliana. (2017). "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Perusahaan pada PT Haluan Star Logistic". Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 17, No. 2.