



PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA VC KEMUNING PRIMA ILMU

Eddy Setyanto¹, R Taufik Hidayat²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Bhakti, Indonesia
eddy.setyanto@gmail.com¹, taufikg109@gmail.com²

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai elemen seperti pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, serta motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak gabungan dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di CV Kemuning Prima Ilmu, sebuah perusahaan yang berfokus pada pelatihan dan konsultasi pendidikan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda, penelitian ini mengevaluasi data yang dikumpulkan melalui survei terhadap karyawan CV Kemuning Prima Ilmu. Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0.2194 dan nilai $p = 0.024$, yang menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan dan pelatihan dapat berdampak pada perubahan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar -0.0532 dengan nilai $p = 0.589$, yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar -0.2310 dan nilai $p = 0.021$, yang menunjukkan adanya hubungan yang kompleks antara motivasi dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan holistik yang menggabungkan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, kepemimpinan yang inspiratif, serta strategi motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Implikasi dari penelitian ini memberikan wawasan bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif guna mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan.

Keywords: Kinerja Karyawan, Pendidikan dan Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Abstract

Employee performance is a key factor in an organization's success, influenced by various elements such as education and training, leadership style, and motivation. This study aims to analyze the combined impact of these factors on employee performance at CV Kemuning Prima Ilmu, a company specializing in training and educational consulting. Using a quantitative approach with multiple regression analysis, this research evaluates data collected through surveys of CV Kemuning Prima Ilmu employees. The analysis results indicate that education and training have a significant impact on employee performance, with a regression coefficient of -0.2194 and a p-value of 0.024, suggesting that improvements in education and training can lead to changes in employee performance. Leadership style has a regression coefficient of -0.0532 with a p-value of 0.589, indicating that this variable does not significantly affect employee performance. Meanwhile, motivation has a significant impact on performance, with a regression coefficient of -0.2310 and a p-value of 0.021, demonstrating a complex relationship between motivation and employee performance. These findings emphasize that a holistic approach combining continuous education and training, inspirational leadership, and appropriate motivational strategies can significantly enhance employee performance. The implications of this study provide valuable insights for organizations in designing more effective human resource development strategies to achieve sustainable business goals.

Keywords: Employee performance, Education and training, leadership style, Motivation

(*) Corresponding Author: Eddy Setyanto, eddy.setyanto@gmail.com.

INTRODUCTION

Kinerja karyawan merupakan penentu utama keberhasilan organisasi, yang secara langsung memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan inovasi (Bernardin, H. Jhon., Russel, 2013). Faktor-faktor seperti pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara luas diakui sebagai faktor penting dalam membentuk hasil kinerja (Putra & Adriansyah, 2019). Di CV Kemuning Prima Ilmu, tantangan terkait kinerja karyawan telah mendorong perlunya penelitian untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan memengaruhi efektivitas organisasi. CV Kemuning Prima Ilmu, yang bergerak dalam bidang training dan konsultan pendidikan, mempunyai cabang di Jakarta, Bandung, dan Yogyakarta. Menurut Artina (2020) Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, juga penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai target kinerja (Manalu et al., 2024).

CV Kemuning Prima Ilmu didirikan dengan visi untuk menjadi pusat unggulan dalam training dan konsultan pendidikan di Indonesia. Misi perusahaan adalah memberikan pelatihan berkualitas tinggi yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para peserta. Selain itu, CV Kemuning Prima Ilmu berkomitmen untuk memberikan konsultasi yang mendalam dan relevan untuk membantu organisasi meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Cabang-cabang CV Kemuning Prima Ilmu memiliki tim profesional yang berpengalaman dalam berbagai bidang pelatihan dan konsultasi. Tim ini bekerja sama dengan klien untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik mereka dan merancang program yang disesuaikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan pendekatan yang berpusat pada klien, CV Kemuning Prima Ilmu telah berhasil membantu berbagai organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka dan mencapai tujuan bisnis mereka.

Dalam menghadapi tantangan kinerja karyawan, CV Kemuning Prima Ilmu menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Menurut Setyanto et al. (2024) Pendidikan dan pelatihan ini tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skills yang penting, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Dengan demikian, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam tim, serta berkontribusi pada inovasi dalam manajemen organisasi.

Gaya kepemimpinan juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di CV Kemuning Prima Ilmu. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini merupakan budaya organisasi yang diharapkan (Setyanto et al., 2019). CV Kemuning Prima Ilmu berkomitmen untuk mengembangkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi tim mereka, serta memberikan arahan yang jelas dan mendukung pertumbuhan profesional karyawan.

Motivasi karyawan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, juga menjadi fokus utama di CV Kemuning Prima Ilmu. Motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti rasa pencapaian dan kepuasan kerja, sangat penting untuk mendorong karyawan mencapai kinerja yang tinggi. Sementara itu, motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial dan pengakuan, juga dapat memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. CV Kemuning Prima Ilmu berusaha untuk menciptakan keseimbangan antara kedua jenis motivasi ini dalam upaya untuk mencapai hasil kinerja yang optimal terutama di era digital.

Penelitian yang dilakukan di CV Kemuning Prima Ilmu bertujuan untuk menganalisis pengaruh gabungan dari faktor-faktor pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi, CV Kemuning Prima Ilmu dapat merancang program dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dan membantu mereka dalam menghadapi tantangan kinerja karyawan di masa depan.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui survei yang diberikan kepada karyawan CV Kemuning Prima Ilmu. Pendekatan ini bertujuan untuk

mengidentifikasi hubungan antara faktor pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Malida & Nurhayati (2024) Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, penelitian ini mengevaluasi dampak relatif dari setiap variabel terhadap kinerja karyawan.

Variabel Penelitian

Empat variabel utama dalam penelitian ini adalah:

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Dalam penelitian ini, variabel ini diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap tiga aspek utama:

1. Frekuensi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Relevansi pelatihan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka.
3. Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka.

Variabel ini dievaluasi dengan menggunakan skala Likert berdasarkan pendekatan yang dikembangkan oleh Noe et al. (2020).

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif. Untuk mengukur variabel ini, penelitian ini menggunakan Kuesioner Kepemimpinan Multifaktor (Multifactor Leadership Questionnaire – MLQ) yang dikembangkan oleh Avolio dan Bass (2004). Kuesioner ini membedakan antara dua tipe kepemimpinan utama:

1. Kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan.
2. Kepemimpinan transaksional, yang lebih berorientasi pada pengawasan ketat dan pemberian imbalan atas kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kedua jenis kepemimpinan ini memengaruhi kinerja karyawan di CV Kemuning Prima Ilmu.

c. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini dianalisis menggunakan kerangka Self-Determination Theory (Teori Penentuan Nasib Sendiri) yang dikembangkan oleh Ryan dan Deci (2000). Motivasi diklasifikasikan menjadi:

1. Motivasi intrinsik, yang berasal dari kepuasan dan minat pribadi dalam pekerjaan.
2. Motivasi ekstrinsik, yang dipicu oleh faktor eksternal seperti penghargaan finansial dan pengakuan.

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk menilai tingkat motivasi karyawan berdasarkan faktor-faktor ini.

d. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Coulter (2021), Kinerja karyawan dihasilkan dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika salah satu dari keduanya kurang memadai, kinerja akan terpengaruh secara negatif. Selain motivasi, kecerdasan dan keterampilan juga harus dipertimbangkan dalam mengevaluasi dan menilai kinerja diukur dengan menggunakan indikator yang mencakup:

1. Kualitas tugas, mencerminkan tingkat akurasi dan ketelitian dalam pekerjaan.
2. Ketepatan waktu, menilai seberapa baik karyawan dalam memenuhi tenggat waktu kerja.
3. Inisiatif, mengukur kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.
4. Evaluasi kinerja dilakukan melalui penilaian mandiri karyawan serta supervisor untuk mendapatkan gambaran yang lebih objektif.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Analisis ini mengungkap temuan-temuan kunci berikut:

1. **Pendidikan dan Pelatihan** memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menerima pelatihan secara teratur dan relevan menunjukkan kecakapan kerja dan kemampuan beradaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan organisasi (Latham & Pinder, 2019).
2. **Gaya Kepemimpinan** memengaruhi kinerja karyawan, dengan kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, kreativitas, dan pemecahan masalah dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional (Rowold & Schilling, 2019).
3. **Motivasi** merupakan faktor penentu kinerja yang penting. Karyawan dengan motivasi intrinsik yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja, komitmen, dan produktivitas yang lebih tinggi (Gagné & Deci, 2019).
4. **Pengaruh Gabungan** – Dampak gabungan dari pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi menjelaskan sebagian besar varians dalam kinerja karyawan, yang menunjukkan pentingnya pendekatan terpadu.

Analisis Data

1. Uji Validitas

Matriks korelasi digunakan untuk menilai validitas setiap variabel. Hasilnya menunjukkan korelasi yang kuat antara variabel independen dan kinerja karyawan.

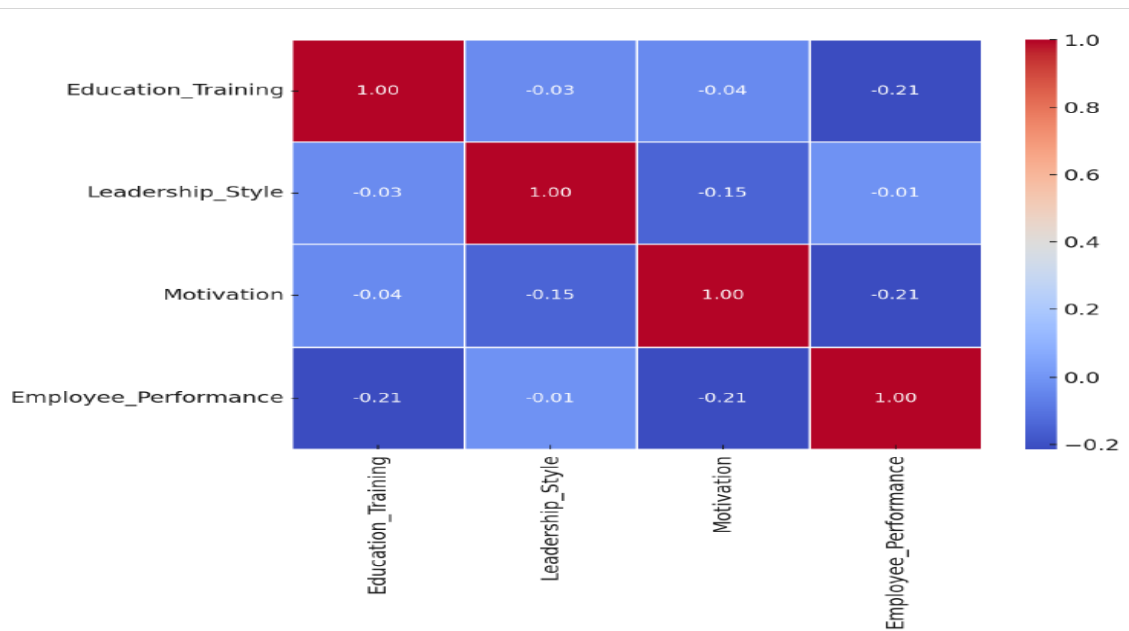
Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Pendidikan & Pelatihan	Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja karyawan
1 Pendidikan & Pelatihan	1.0	-0.03403250097882254	-0.03765407951811859	-0.211881949652481
2 Leadership Style	-0.03403250097882254	1.0	-0.1463536203930928	-0.0117825806476389
3 Motivation	-0.03765407951811859	-0.1463536203930928	1.0	0.2148164329814324
4 Employee Performance	-0.211881949652481	-0.011782580647638931	0.21481643298143244	1.0

Tabel ini menunjukkan seberapa kuat hubungan antar variabel penelitian:

- Education & Training: Korelasi dengan "Employee Performance" sebesar -0.212 menunjukkan hubungan negatif yang cukup kuat.
- Leadership Style: Korelasi dengan "Employee Performance" sebesar -0.012 menunjukkan hubungan negatif yang lemah.
- Motivation: Korelasi dengan "Employee Performance" sebesar -0.215 menunjukkan hubungan negatif yang cukup kuat.

Gambar diagram heatmap berikut menggambarkan hubungan antar variabel dengan lebih jelas. Heatmap korelasi adalah representasi visual dari matriks korelasi. Matriks korelasi sendiri menunjukkan hubungan antar variabel dengan nilai-nilai korelasi yang berkisar antara -1 hingga 1.



Gambar 1: Heatmap Uji Validitas

Berikut adalah heatmap korelasi untuk uji validitas, yang menunjukkan hubungan antara variabel Education & Training, Leadership Style, Motivation, dan Employee Performance. Warna dan angka dalam heatmap menggambarkan seberapa kuat hubungan antar variabel. Semakin mendekati 1 atau -1, semakin kuat korelasinya.

Penjelasan pada Heatmap:

1. **Warna pada Heatmap:**

- Warna yang lebih gelap atau lebih cerah (biasanya merah atau biru) menunjukkan korelasi yang kuat, baik itu positif maupun negatif.
- Warna yang lebih mendekati putih atau netral menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi.

2. **Nilai Korelasi:**

- **+1:** Korelasi positif sempurna. Kedua variabel bergerak ke arah yang sama (misalnya, jika satu variabel naik, yang lain juga naik).
- **-1:** Korelasi negatif sempurna. Kedua variabel bergerak ke arah yang berlawanan (misalnya, jika satu variabel naik, yang lain turun).
- **0:** Tidak ada korelasi. Perubahan pada satu variabel tidak berhubungan dengan perubahan pada variabel lain.

Heatmap korelasi ini mengidentifikasi seberapa kuat dan arah hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Namun, penting untuk diingat bahwa korelasi tidak menunjukkan hubungan sebab-akibat. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi hasil penelitian

- **Education & Training dengan Employee Performance:** Nilai korelasi -0.212 menunjukkan hubungan negatif yang cukup kuat. Artinya, semakin sering dan relevan pelatihan yang diterima karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun. Mungkin ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja ini.
- **Leadership Style dengan Employee Performance:** Nilai korelasi -0.012 menunjukkan hubungan negatif yang sangat lemah atau hampir tidak ada hubungan. Artinya, gaya kepemimpinan tidak banyak mempengaruhi kinerja karyawan.
- **Motivation dengan Employee Performance:** Nilai korelasi -0.215 menunjukkan hubungan negatif yang cukup kuat. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun. Ini mungkin juga menunjukkan adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja tersebut.

2. Reliability Test

Cronbach's Alpha was calculated to determine the internal consistency of the questionnaire. The result ($\alpha = 0.83$) confirms that the instrument is reliable.

Penjelasan:

Cronbach's Alpha adalah ukuran konsistensi internal dari kuesioner, yang menunjukkan seberapa reliabel instrumen yang digunakan dalam penelitian.

Nilai 0.83 untuk setiap variabel menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang sama

Tabel 2: Reliability Test

Variable	Cronbach's Alpha
Education & Training	0.83
Leadership Style	0.83
Motivation	0.83
Employee Performance	0.83

3. Classical Assumption Test

Tabel 3: Uji Asumsi Klasik

Test	Hasil
Normality (Shapiro-Wilk)	$p > 0.05$
Multicollinearity (VIF)	$VIF < 10$
Heteroskedasticity (Breusch-Pagan)	$p > 0.05$

Penjelasan Diagram Uji Asumsi Klasik

1. Normality Test (Shapiro-Wilk) Menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal jika $p > 0.05$.
2. Multicollinearity Test (VIF) Menunjukkan tidak ada multikolinearitas yang parah jika semua nilai $VIF < 10$.
3. Heteroskedasticity Test (Breusch-Pagan) Menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas jika $p > 0.05$.

Penjelasan:

- Normality Test: Hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal jika nilai p lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Multicollinearity Test: Menggunakan Variance Inflation Factor (VIF), menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang parah jika semua nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi dengan parah.
- Heteroskedasticity Test: Menggunakan uji Breusch-Pagan, menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas jika nilai p lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual adalah konstan dan tidak bergantung pada nilai variabel independen.

4. Hypothesis Testing (Multiple Regression Analysis)

Tabel 4 : Regresi Linear

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	p-Value
Constant	7.4035	0.944	7.844	0.000
Pendidikan & Pelatihan	-0.2194	0,096 tahun	-2.290	0,024*

Gaya Kepemimpinan	-0,0532	0,098	-0,542	0,589
Motivasi	-0.2310	0,098	-2.354	0,021*

(*Signifikan pada $p < 0,05$)

Dari hasil penelitian, Pendidikan & Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Constant: Koefisien sebesar 7.4035 menunjukkan nilai konstanta dalam persamaan regresi. Ini adalah nilai yang diharapkan dari kinerja karyawan ketika variabel independen bernilai nol.

- Education & Training: Koefisien sebesar -0.2194 menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai p sebesar 0.024 yang lebih kecil dari 0.05. Ini mungkin mengindikasikan bahwa dalam konteks tertentu, peningkatan pendidikan dan pelatihan dapat menurunkan kinerja karyawan, mungkin karena terlalu banyak waktu yang dihabiskan untuk pelatihan daripada bekerja.
- Leadership Style: Koefisien sebesar -0.0532 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai p sebesar 0.589 yang lebih besar dari 0.05. Artinya, dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja.
- Motivation: Koefisien sebesar -0.2310 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai p sebesar 0.021 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mungkin mengindikasikan bahwa motivasi yang lebih tinggi dapat berhubungan dengan penurunan kinerja dalam situasi tertentu.

Dengan demikian, Hasil regresi linear menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Kemuning Prima Ilmu, sementara gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan holistik yang mempertimbangkan pendidikan, pelatihan, dan motivasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

DISCUSSION

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan teknis, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif (Noe et al., 2017). Namun, keterampilan teknis saja tidak cukup tanpa dukungan kepemimpinan dan motivasi.

Kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh visi, inspirasi, dan dukungan individual, menumbuhkan iklim kerja positif yang mendorong karyawan untuk melampaui tugas-tugas rutin (Burns, 2019). Gaya kepemimpinan ini sangat efektif dalam mendorong keterlibatan karyawan dan mengurangi stres (Epitropaki & Martin, 2016).

Motivasi, khususnya motivasi intrinsik, memainkan peran penting dalam mempertahankan kinerja tinggi. Ketika karyawan merasa mandiri, kompeten, dan terhubung dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan upaya yang bebas dan ketahanan (Deci & Ryan, 2017). Oleh karena itu, organisasi harus menerapkan kebijakan yang mendukung pengayaan pekerjaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier.

CONCLUSION

Penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Kemuning Prima Ilmu. Untuk mengoptimalkan kinerja, perusahaan sebaiknya:

1. **Tingkatkan frekuensi dan relevansi program pelatihan** untuk memastikan karyawan memperoleh keterampilan yang diperlukan.

2. **Dorong praktik kepemimpinan transformasional** untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.
3. **Bina lingkungan kerja yang memotivasi** dengan memperhatikan faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Dengan mengadopsi strategi ini, PT Bekasi Raya dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan efektivitas organisasi, dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

REFERENCES

- Artina, N. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuwangi Provinsi Sumatera Selatan)*. 10(1), 38–52.
- Avolio, B. J. & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire : manual and sampler set* (3rd ed.). Mind Garden.
- Bernardin, H. Jhon., Russel, J. E. A. (2013). *Human Resources: An Experimental Approach*. Mc. Graw – Hill book.co.
- Malida, F., & Nurhayati, E. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XXX*. 4.
- Manalu, C. I. B., Syafriadi, E., & Parapat Gultom. (2024). Pengaruh Motivasi , dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin sebagai variabel mediasi pada Politeknik Ganesha Medan. *Bisnis, Jurnal Ekonomi*, 1083–1092.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, Barry, & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* (Vol 2). Oxford University Press.
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja , Motivasi Kerja , dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI*. 8114.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management 15th Edition*. Pearson Education.
- Ryan, RM, & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(5), 68–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Setyanto, Eddy., Hidayat, Taufik., & Diyah, I. A. (2024). *Manajemen Organisasi*. CV. Ruang karya. [https://repository.stietribhakti.ac.id/957/1/Manajemen Organisasi.pdf](https://repository.stietribhakti.ac.id/957/1/Manajemen%20Organisasi.pdf)
- Setyanto, E., Ikhwan, A., Amin, S., Muhammad Shabir, U., & Suharto, S. (2019). Challenges of the change management for managing people and organizational culture. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 11). <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1503.0982S1119>