

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah

Christina Ekawati^{1✉}, Agustinus Pekey²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada 45 responden. Sampel penelitian berjumlah 45 responden dengan teknik pengambilan sampel tertentu. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai F-statistik yang tinggi dan p-value < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik dan variabel independen berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kepemimpinan dalam organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah.

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational culture, leadership style, and work motivation on employee performance at the Central Papua Provincial Education Office. The study used a quantitative approach with data collected through questionnaires to 45 respondents. The research sample amounted to 45 respondents with certain sampling techniques. The analysis methods used were simple linear regression and multiple linear regression with the help of SPSS software version 29. The results of the study showed that organizational culture, leadership style, and work motivation partially or simultaneously had a significant effect on employee performance, which was shown by a high F-statistical value and a p-value < 0.001. This shows that the regression model is statistically significant and independent variables contribute significantly to improving employee performance. In addition, the results of the study also show that leadership style is the most dominant variable in influencing employee performance compared to other variables. These findings confirm the importance of improving leadership in organizations.

Keywords : Organizational Culture, Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance, Central Papua Provincial Education Office.

Copyright (c) 2026 Christina Ekawati

Corresponding author :

Email Address : christinaekawati9@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, banyak terjadi perubahan dalam segala sendi kehidupan masyarakat, terutama yang berhubungan dengan bidang pendidikan, ekonomi perdagangan, industri, telekomunikasi dan informasi. Dalam masa post modernism yang sekarang sedang kita jalani, perubahan paradigma manajemen turut bergerak secara dinamis, dari paradigma manajemen klasik hingga paradigma post modernism yang salah satunya diwakili oleh *learning organization* dengan pengukuran kinerja *balanced score card* yang memperhitungkan pula keterkaitan dengan lingkungan luar organisasi.

Organisasi bagi kita layaknya sebuah rumah. Suatu tempat dimana kita bisa beraktifitas, interkasi dengan penghuni lainnya. Berhubungan satu dengan lainnya atas dasar kesadaran positif, tinggal bersama karena ada tujuan yang ingin dicapai bersama. Saling bekerja sama untuk menyelesaikan tugas-tugas yang datang. kesemuanya dijalankan dengan kesadaran akan tanggung jawab sebagai bagian dari organisasi kecil, rumah tangga (Zuswana, 2020).

Lembaga organisasi Pemerintahan sebagai perpanjangan tangan di daerah yang disebut Organisasi Perangkat Daerah atau disingkat OPD merupakan perangkat pemerintah yang bergerak menangani bidang Pendidikan di bawah Kementerian Pendidikan di seluruh Indonesia. Sebagai Lembaga Pemerintahan yang selanjutnya disebut OPD, maka diharapkan rata-rata kinerja di jam operasional kantor harus sesuai dengan beban kerja, analisis jabatan, serta harapan, namun peran pegawai dalam menjalankan beban kerjanya.

Pendidikan merupakan salah satu aspek vital dalam pembangunan suatu Negara. Dalam konteks Provinsi, Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah memiliki peran yang sangat penting dalam menyelenggarakan dan meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat lokal. Namun, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Dinas Pendidikan sering dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks, termasuk perubahan lingkungan pendidikan, keterbatasan sumber daya, dan persaingan yang semakin ketat.

Perubahan lingkungan pendidikan pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah sebagai Provinsi yang baru dimekarkan (DOB baru) mengalami transformasi dan transisi. Hal ini diakibatkan karena para ASN yang dimutasikan di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah berasal dari seluruh Kabupaten yang ada dalam wilayah Provinsi Papua Tengah. Selain itu teknologi, perubahan kebutuhan pasar kerja, dan tuntutan akan kualitas pendidikan yang lebih tinggi menuntut suatu transformasi. Perubahan ini mempengaruhi tuntutan terhadap pegawai Dinas Pendidikan untuk dapat beradaptasi dengan cepat dan efektif sebagai DOB baru.

Sementara itu, Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah juga sering kali dihadapkan dengan keterbatasan sumber daya, baik dalam hal kapasitas ASN, tenaga kerja berkompeten, maupun infrastruktur. Hal ini mengakibatkan tugas dan tanggung jawab pegawai pada Dinas Pendidikan semakin kompleks dalam mencapai tujuan utamanya yaitu meningkatkan kualitas layanan pendidikan pada lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, penting untuk mengevaluasi faktor-faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi pegawai dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menangani tugas-tugas yang kompleks tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2019) mengatakan bahwa: "*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*". Artinya: "Budaya organisasi adalah mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya."

Selain itu, (Sudaryono, 2017) mengemukakan bahwa "budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi". Dinamika dalam

budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan.

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa setiap organisasi/lembaga menerapkan budaya organisasi yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik lembaga/organisasinya masing-masing. Dalam hal ini, Budaya Organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola dugaan yang diterima sebagai dasar yang dimiliki bersama tentang bagaimana tugas dan pekerjaan setiap pegawai diselesaikan dalam suatu organisasi sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan pula.

Budaya organisasi pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah merupakan salah satu faktor urgen yang memengaruhi kinerja seorang pegawai karena berbagai dampak perkembangan dan perubahan yang signifikan terjadi sebagai akibat reformasi menuntut organisasi/lembaga untuk mengadakan inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan lingkungan. Hal ini tentu membutuhkan seorang pemimpin mampu memahami budaya organisasi yang sudah diterapkan di lembaganya. Budaya organisasi dalam penelitian ini terdiri dari 6 indikator yaitu mengatur penempatan posisi bawahan, membimbing dalam menyelesaikan pekerjaan, membimbing dalam menerangkan tugas yang akan dikerjakan, menghargai pekerjaan, memiliki sifat bersahabat dan melibatkan peran serta bawahan dapat disimpulkan bahwa Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah memiliki tingkat kepemimpinan sebesar 65,5% termasuk kategori rendah.

Pemimpin yang kuat bahkan mampu memelopori perubahan lingkungan. Ada empat tahap yang harus dilakukan agar pemimpin dapat mengelola perubahan lingkungan. Tahap-tahap tersebut adalah pertama, mengidentifikasi perubahan; Kedua, Menilai posisi organisasi; Ketiga, Merencanakan dan melaksanakan perubahan; dan Keempat, Melakukan evaluasi. Untuk memperoleh hasil yang diharapkan maka keempat langkah tersebut perlu dilakukan secara berurutan dan berkesinambungan.

Seperti yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Artinya bahwa seseorang yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang berdedikasi tinggi secara langsung akan mempengaruhi budaya organisasi yang akan diantunnya. Dengan berlandaskan bahwa seorang pemimpin yang baik dapat mampu mengarahkan anggotanya untuk menerapkan budaya organisasi yang baik pula demi mencapai sebuah tujuan bersama yang telah ditentukan.

Sebagai seorang pemimpin dalam sebuah organisasi khususnya pada Lembaga Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah, dituntut agar mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dalam hal ini, kepemimpinan yang berdedikasi tinggi harus memiliki metode-metode dalam memimpin sebuah organisasi yang dipimpinya.

Selaras dengan yang telah dikemukakan oleh (Hasibuan, 2016) bahwa Gaya Kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat membentuk budaya kerja yang positif dan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dengan memotivasi, menginspirasi, dan memberikan dukungan serta arahan yang diperlukan. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri dari 6 indikator yaitu mengatur penempatan posisi bawahan, membimbing dalam menyelesaikan pekerjaan, membimbing dalam menerangkan tugas yang akan dikerjakan, menghargai pekerjaan, memiliki sifat bersahabat dan melibatkan peran serta bawahan dapat disimpulkan bahwa Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah memiliki tingkat kepemimpinan sebesar 52,17% termasuk kategori rendah.

Selain memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik, salah satu fungsi kontrol dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai. Dalam artian bahwa pemberian motivasi kerja kepada pegawai merupakan sebuah pendekatan yang diterapkan untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai di dalam bekerja. Akan tetapi, harus dipahami pula bahwa di dalam keorganisasian pada Lembaga Dinas Provinsi Papua Tengah selalu terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif maupun negatif yang berhubungan dengan pelaksanaan setiap tugas dan tanggung jawab.

Untuk itu, motivasi kerja pegawai yang telah berjalan dapat terus ditingkatkan dengan menggunakan strategi-strategi baru yang berkelanjutan sesuai kebutuhan dan dinamika operasional lembaganya. Sehingga dari hasil evaluasi kinerja diharapkan setiap pegawai dapat berkontribusi lebih dan produktivitas, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Sedangkan, motivasi kerja pegawai dengan 10 indikator yaitu keinginan untuk terikat dengan tugas, keinginan untuk mendapat umpan balik, keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif, keinginan mencari persahabatan, keinginan memiliki situasi kooperatif, keinginan memiliki hubungan baik, keinginan memiliki lingkungan ramah, keinginan memiliki jabatan struktural, keinginan ditempatkan dalam situasi kompetitif dan keinginan menjadi berpengaruh dapat disimpulkan bahwa Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah memiliki tingkat motivasi pegawai sebesar 45,7% termasuk kategori rendah.

Di dalam Permen PAN-RB Nomor: 6 Tahun 2022 Pasal 23 menyebutkan bahwa "Dalam rangka penilaian kinerja Pegawai, Pejabat Penilai kinerja melakukan evaluasi kinerja Pegawai (ayat 1). Evaluasi kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap : a. hasil kerja; dan b. perilaku kerja Pegawai (ayat 2). Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di awal menyatakan bahwa Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah yang terdiri dari 9 indikator yaitu tingkat kualitas, tingkat kuantitas, tingkat ketepatan waktu, tingkat disiplin, tingkat orientasi pelayanan, tingkat integritas, tingkat komitmen, tingkat kerja sama dan tingkat komunikasi dapat disimpulkan bahwa Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah memiliki tingkat kinerja pegawai sebesar 56,35% termasuk kategori rendah. Berdasarkan paparan masalah yang melatarbelakangi masalah di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah"

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif kuantitatif. (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan "metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai yang bertugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah, baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Honorer yang berjumlah 42 Orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Selaras dengan pendapatnya (Sugiyono, 2017) "Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Penulis memilih teknik

sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif sedikit, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan jumlah dari keseluruhan populasi, yakni berjumlah 42 Orang/responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pada penelitian ini variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu". Di sisi lain, uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017).

- a. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel. Atau
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka reliable
- c. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel. Atau,
- d. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka tidak reliable.

Pada penelitian ini variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai tersebut reable dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji setiap nilai variabel bebas apakah berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Ketentuan yang harus dipenuhi jika melakukan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi yang normal.
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak memiliki distribusi yang normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05406899
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.054
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.300 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Pada analisis data penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi komputer yaitu program *SPSS* versi 29.0, dimana hasil output data tersebut berupa *print out table multiple regression*. Artinya, analisis ststistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t- tabel. Jika t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikasi (α) 5%, maka variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika t-hitung lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel pada signifikasi (α) 5%, maka variable tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 2. Data hasil Uji T

VARIABEL	t		Sig		KESIMPULAN
	t-hitung	t-tabel	Hasil	$\alpha=5\%$	
Budaya Organisasi (X_1)	5.765	1.684	.000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X_2)	4.450	1.684	.000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
Motivasi (X_3)	3.540	1.684	.000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Uji regresi simultan (F test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan atau stimultan mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2017: 161).

Tabel 3. Uji Simultan Budaya Organisasi dan Gaya Kempemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1446.568	2	723.284	105.71	<.001 ^b
	Residual	888.575	45	5.835		
	Total	2335.143	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Kriteria pengujian hipotesis hasil uji ANOVA menyatakan bahwa sig < 0,01 diperoleh nilai F hitung = <0,05 < F table = 0,05 maka Hipotesis diterima. Berdasarkan nilai F yang sangat besar dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara signifikan memengaruhi Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel independen: Model ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai.

Tabel 4. Uji Simultan Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1554.441	2	817.222	157.982	<.001 ^b
	Residual	680.701	43	4.236		
	Total	2135.143	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Kriteria pengujian hipotesis hasil uji ANOVA menyatakan bahwa sig < 0,01 diperoleh nilai F hitung = <0,05 < F table = 0,05 maka Hipotesis diterima. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (157.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model ini secara keseluruhan signifikan. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan Motivasi Kerja secara kolektif mempengaruhi Kinerja Pegawai. Nilai F yang sangat tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Karena nilai p-value sangat kecil (< 0.001), kita yakin bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan, dan Gaya Kepemimpinan serta Motivasi Kerja benar-benar memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Uji Simultan Gaya Kempimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1453.441	2	825.221	237.982	<.001 ^b
	Residual	680.701	43	5.236		
	Total	2336.145	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Kriteria pengujian hipotesis hasil uji ANOVA menyatakan bahwa sig < 0,01 diperoleh nilai F hitung = <0,05 < F table = 0,05 maka Hipotesis diterima. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (237.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Kedua faktor ini (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) secara kolektif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan model regresi ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam data.

Tabel 6. Uji Simultan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1303.085	3	345.699	123.857	<.001 ^b
	Residual	333.047	42	3.100		
	Total	2335.143	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Kriteria pengujian hipotesis hasil uji ANOVA menyatakan bahwa sig < 0,01 diperoleh nilai F hitung = <0,05 < F table = 0,05 maka Hipotesis diterima. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (123.857) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa ketiga variabel (Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Ketiga variabel ini secara kolektif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan model regresi ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam data.

Supardi (2017) menyatakan koefisien determinasi adalah tingkat variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam persentase (%). persentase diperoleh dengan dengan terlebih dahulu mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan 100%.

Tabel 6. Koefisien determinasi (R²).

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Selection Criteria			
				Akaike Information	Amemiya Prediction	Mallows' Prediction	Schwarz Bayesian

1	.864	.838	.520	1.11340	115.196	.233	4.000	215.555
---	------	------	------	---------	---------	------	-------	---------

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpin, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji summary di atas diperoleh nilai $R^2 = 0,838$ atau $83,80\% > 35\%$ maka tingkat persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen kategori kuat.

B. DISCUSSION

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil F-statistik yang besar dan p-value yang sangat kecil, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Ini sejalan dengan teori-teori berikut Teori Komitmen Organisasional (Meyer & Allen, 1991): Salah satu aspek dari budaya organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah adalah yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen mereka terhadap organisasi. Budaya yang mendukung perkembangan profesional, pengakuan atas kontribusi, dan hubungan yang sehat antar anggota organisasi cenderung menghasilkan pegawai yang lebih termotivasi dan produktif. Ketika pegawai merasa lebih terhubung dan dihargai oleh budaya organisasi, mereka akan lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Teori Perilaku Organisasional (Robbins & Judge, 2019): Budaya organisasi yang mendukung perilaku positif dan komunikasi yang terbuka sering kali menciptakan lingkungan yang meningkatkan efisiensi kerja, kreativitas, dan inovasi.

Organisasi dengan budaya yang fokus pada kolaborasi dan pemberdayaan karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi karena anggota tim merasa didukung dan termotivasi. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai oleh individu dalam pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini dapat meliputi aspek-aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, keterampilan interpersonal, dan sikap profesional. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan, keseimbangan kerja-hidup, dan kepuasan dalam pekerjaan cenderung meningkatkan motivasi pegawai dan pada akhirnya kinerja mereka.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi yang menunjukkan F-statistik yang sangat besar (111.445) dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di organisasi tersebut berkontribusi besar dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah, pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional kemungkinan besar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi pegawai, serta mengarahkannya untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

Salah satu teori yang relevan untuk menjelaskan hubungan ini adalah Teori Kepemimpinan Transformasional. Pemimpin transformasional dikenal dapat menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan berkontribusi secara lebih maksimal dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transaksional juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan. Pemimpin transaksional lebih berfokus pada pengelolaan tugas dan penghargaan berdasarkan kinerja. Jika di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah, pemimpin menerapkan gaya transaksional dengan memberikan umpan balik yang jelas dan penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik, maka hal ini dapat

meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (173.897) dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), dapat disimpulkan bahwa model regresi ini sangat signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah. Secara lebih rinci, ini berarti bahwa Motivasi Kerja dapat menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi dalam Kinerja Pegawai. Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja sangat penting dalam konteks organisasi karena berhubungan langsung dengan bagaimana pegawai berperilaku, berinteraksi, dan berprestasi dalam pekerjaannya.

Motivasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kompensasi, penghargaan, pengakuan, kondisi kerja, dan hubungan antar individu dalam organisasi. uhan fisiologis: Kebutuhan dasar seperti gaji yang cukup dan kondisi kerja yang layak. Kebutuhan keamanan: Perlindungan terhadap stabilitas pekerjaan dan lingkungan kerja yang aman. Kebutuhan sosial: Penghargaan dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja. Kebutuhan penghargaan: Penghargaan terhadap pencapaian dan kontribusi pegawai. Kebutuhan aktualisasi diri: Pengembangan diri dan peluang untuk tumbuh dalam pekerjaan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai F yang sangat besar dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara signifikan memengaruhi Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel independen: Model ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Berdasarkan nilai F yang sangat besar dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara signifikan memengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan yang efektif bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin transformasional dikenal karena kemampuan mereka untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikutnya untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada hasil yang cepat, tetapi juga pada pengembangan potensi individu dalam tim, dengan cara memberi inspirasi dan memberikan visi yang jelas. Teori Kepemimpinan Situasional menekankan pentingnya pemimpin yang fleksibel, yang menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan tingkat kesiapan pegawai. Pemimpin yang efektif akan menilai keadaan dan memilih pendekatan kepemimpinan yang tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (237.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Kedua faktor ini (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) secara kolektif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan

model regresi ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam data. Berdasarkan hasil nilai F-statistik yang sangat besar (237.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Artinya, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah. Dalam konteks ini, kedua variabel ini berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan. Beberapa teori pendukung yang relevan dengan hasil ini dapat dilihat melalui teori-teori yang membahas kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Teori ini mengusulkan bahwa pemimpin yang transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi pegawainya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi daripada sekadar memenuhi kebutuhan dasar mereka. Pemimpin jenis ini lebih dari sekadar manajer yang memerintah, tetapi mereka mengembangkan hubungan emosional dengan bawahannya dan membantu mereka mencapai potensi penuh.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (157.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model ini secara keseluruhan signifikan. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara kolektif mempengaruhi Kinerja Pegawai. Nilai F yang sangat tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Karena nilai p-value sangat kecil (< 0.001), kita yakin bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan, dan Gaya Kepemimpinan serta Motivasi Kerja benar-benar memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. solusi inovatif dalam pekerjaan mereka. Di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah, pemimpin yang memiliki gaya transformasional dapat memberikan pengaruh besar dalam menciptakan lingkungan yang positif dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras, terutama karena pegawai pendidikan sering kali membutuhkan inspirasi dan dorongan untuk menghadapi tantangan yang ada di daerah. Kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan berkomitmen lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Ciri-ciri pemimpin transformasional yang relevan dalam konteks ini adalah Visi yang inspiratif: Pemimpin yang memiliki visi jelas dan mampu menyampaikan tujuan jangka panjang organisasi dengan cara yang menggugah emosi pegawai. Pemberdayaan dan perhatian pribadi: Pemimpin memberikan perhatian individu kepada pegawai, mengembangkan potensi mereka, serta memberi dukungan untuk mencapai pencapaian terbaik. Stimulasi intelektual: Pemimpin mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan mencari informasi yang lebih luas.

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (123.857) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Hal ini berarti Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa ketiga variabel ini (Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Ketiga faktor ini secara kolektif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa organisasi dan individu bekerja dalam suatu sistem yang saling terhubung, di mana Budaya Organisasi, kepemimpinan yang efektif, dan motivasi kerja pegawai semuanya berperan penting dalam menentukan hasil akhir (kinerja) dari pegawai.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (146.577) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi yang menunjukkan F-statistik yang sangat besar (111.445) dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah.
3. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (173.897) dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), dapat disimpulkan bahwa model regresi ini sangat signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah.
4. Berdasarkan nilai F yang sangat besar dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara signifikan memengaruhi Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel independen.
5. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (237.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai.
6. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (157.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model ini secara keseluruhan signifikan. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara kolektif mempengaruhi Kinerja Pegawai. Nilai F yang sangat tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Karena nilai p-value sangat kecil (< 0.001), kita yakin bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan, dan Gaya Kepemimpinan serta Motivasi Kerja benar-benar memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
7. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (123.857) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Hal ini berarti Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa ketiga variabel ini (Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Ketiga faktor ini secara kolektif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa organisasi dan individu bekerja dalam suatu sistem yang saling terhubung, di mana Budaya Organisasi, kepemimpinan yang efektif, dan motivasi kerja pegawai semuanya berperan penting dalam menentukan hasil akhir (kinerja) dari pegawai.
8. Berdasarkan hasil uji dengan nilai F-statistik yang sangat besar (173.897) dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), hasil ini menunjukkan bahwa Faktor Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan. Mengingat teori-teori yang mendukung peran penting faktor ini dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah.

Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Cetakan Pe). CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Duha, T, (2020). *“Motivasi Untuk Kinerja”*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, et all, (1995)
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idy, Purnomo. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Wade Group. 107
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nikmat, Katarina, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- Permen PAN-RB Nomor: 6 Tahun 2022 Pasal 23 (ayat 1) tentang “Dalam rangka penilaian kinerja Pegawai, Pejabat Penilai kinerja melakukan evaluasi kinerja Pegawai” Pokok-pokok Substansi PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition* 15. Pearson Education. New Jersey.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono, Dr. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT.Raja Grafindo Husada.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sulaksono, Hari. (2019). *BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA*. Yogyakarta: Deepublish,
- Sutrisno, E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: KENCANA.
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1). Pusaka Media
- Wardan Khusnul. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran* (Rianto Rante Rerung (ed.); 1st ed.). Penerbit Media sains Indonesia.
- Winardi, J. (2016), *Manajemen Perubahan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zaharuddin, dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Zuswana, A. (2020). *Organizational Behavior: Bahan Ajar Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: STIE GICI Business School.
- Ariandani, W. (2016). *Bentuk-Bentuk Motivasi dari Pemimpin dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai*. Skripsi. Ilmu Pemerintahan. Yogyakarta: UMY. (repository.umy.ac.id, diakses 13 Maret 2024 pukul: 15:00)
- Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta*. *Jurnal Inovasi Penelitian* Vol.1 No.9 Februari 2021
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi*. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* Vol.3 No.1, hal 5
- Saputra Aditya. (2016). *Pengaruh Proses dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan MNC Play Media*, *Jurnal Manajemen*, Volume 12, Nomor 2.
- Sari, Putra 2019. "Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.