

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Konflik Internal dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar

Rusli¹, Syahrir Mallongi², Amiruddin Husain³

^{1,2,3}, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Konflik Internal Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar serta untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar Penelitian ini memilih objek penelitian kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar dan pengumpulan data dilakukan dengan data primer dan data sekunder dengan metode sampling dilakukan dengan menggunakan teknik slovin yaitu sebanyak 65 responden dari populasi sebesar 211 karyawan.

Hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, konflik internal dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen organisas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel konflik internal secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stress kerja secara pasrial berpengaruh nigatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar. Pengolahan data menggunakan regresi berganda dengan spss versi 27.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Konflik Internal, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrac

This study aims to identify and analyze the influence of leadership style, organizational commitment, internal conflict, and work stress on the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar, as well as to determine which variable has the most significant impact on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar. The study selected its subjects from the employees of PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar, and data collection was conducted using both primary and secondary data. The sampling method employed was Slovin's formula, resulting in 65 respondents from a population of 211 employees.

The results of the study indicate that the variables of leadership style, organizational commitment, internal conflict, and work stress simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, the variable of leadership style has a positive and significant effect on employee performance, the variable of organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, the variable of internal conflict has a negative and significant effect on employee performance, and the variable of work stress has a negative and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar. Data processing was performed using multiple regression analysis with SPSS version 27.

Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment, Internal Conflict, Work Stress, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting ketika suatu organisasi bertransformasi. Pegawai merupakan salah satu dari alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan organisasi, sebab tanpa adanya pegawai maka suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuannya dengan baik. Mengingat pentingnya pegawai yang didukung oleh peranan sang pemimpin, dimana pemimpin harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan dalam organisasi

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, kodrat hidup manusia selalu cenderung hidup berorganisasi. Hal ini akan nampak pada kehidupan sehari - hari di dalam kehidupan organisasi masyarakat, bahkan dalam dunia kerja. Di dalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Era globalisasi sebagai era tanpa batas yang ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia dunia memasuki negara lain dengan menawarkan keahliannya dan bila hal ini terus terjadi tanpa adanya upaya yang bersungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya bangsa-bangsa yang sedang membangun tetap akan tertinggal dan akan tetap tertinggal dilandaskan dengan tanpa memiliki peluang untuk maju, atau bersaing dengan bangsa-bangsa yang telah lebih dahulu maju. (manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan, dari teori ke prakti. Prof. Dr. Veithazal rivai zainal, s.e., m.m., MBA)

Dalam dunia bisnis yang semakin berkembang dari waktu ke waktu, menurut (Winarso, 2019) Setiap organisasi harus mampu mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusianya. Faktor karyawan yang diharapkan dapat mencapai kinerja terbaik untuk memenuhi tujuan perusahaan, tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan SDM. Sistem model hubungan saat ini, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan atasan atau manajer, berdampak pada operasi bisnis. Sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien karena merupakan salah satu variabel internal yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Dalam pasar yang sangat kompetitif, perusahaan yang meningkatkan kinerja mereka sambil mempertahankan gaya manajemen mereka dapat berkembang. Gaya manajemen bisnis memainkan peran yang memotivasi dan mendukung dalam mendorong orang untuk meningkatkan tingkat kinerja mereka. Karyawan yang dapat diandalkan dan terampil sangat penting, seperti halnya pendekatan manajemen kinerja manajer, yang harus sempurna dan berkualitas tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai

Soetisno (2002), setiap manajer atau pimpinan organisasi tertentu memiliki tanggung jawab yang besar dalam seluruh proses yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan para pegawai yang berada dalam kewenangannya, sehingga dibutuhkan kemampuan dan keterampilan yang tinggi untuk memimpin pegawainya dalam perusahaan. AM. Kadarman, Jusuf Udaya, dkk (2001), yang berpendapat bahwa tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Dalam konteks ini, motivasi menjelaskan suatu aktifitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif.

T. Hani Handoko (2000) mengatakan bahwa "Manajer yang baik adalah orang yang dapat memelihara keseimbangan yang tinggi dalam menilaisecara tepat kekuatan yang menentukan perilakunya yang benar-benar mampu bertindak demikian." Timple (1999), mengatakan bahwa "Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang

memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan." Dari pendapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin bertugas untuk mempengaruhi dan memotivasi pegawainya dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar pegawai mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan tenaga yang efektif.

Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai

Dalam mewujudkan apapun yang menjadi tujuan dari sebuah organisasi, pegawai harus memiliki sebuah komitmen dan perilaku yang baik. Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tempat pegawai bekerja. Dengan adanya komitmen yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan kontribusi pada organisasi/kantor. Affective Commitment merupakan bentuk yang paling penting, pegawai dengan affective commitment yang tinggi akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Greenberg & Baron, (2000) semakin pegawai berkomitmen (Affective) terhadap organisasi, semakin pegawai bersikap melebihi tugas apabila dibutuhkan.

Hubungan konflik internal dengan kinerja karyawan

Konflik merupakan pertentangan antara diri sendiri dengan hati nurani atau dengan pihak lain yang timbul karena perbedaan status, nilai dan persepsi dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja 15 secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konflik internal dapat menyebabkan hubungan antar pekerja tidak harmonis yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai kurang baik. Konflik antar karyawan tidak dapat dihindari seperti ego manusia yang dapat mempengaruhi kinerja yang menyebabkan kesenjangan antar pribadi seseorang dengan lingkungan dan kebutuhan pegawai lain. Sedangkan kebutuhan pegawai yang sangat tinggi dalam kinerja dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai Kantor Desa Sukadadi. Dengan memperhatikan segala faktor yang berkaitan dengan konflik maka dapat dilihat bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan

Hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (inverted U). Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. Dengan memperhatikan segala faktor yang berkaitan dengan stres kerja maka dapat dilihat bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dan menyebarkan kuisioner untuk menganalisis fakta dan data yang dapat menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel independen yang terdiri atas; gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, konflik internal dan stres kerja terhadap Variabel dependen, yakni Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar. Gaya kepemimpinan yang baik meningkatkan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang rendah menegaskan bahwa hubungan ini nyata. Oleh

karena itu, perbaikan dalam gaya kepemimpinan dapat langsung meningkatkan kinerja karyawan, dan investasi dalam pelatihan kepemimpinan yang efektif dapat memberikan hasil yang signifikan.

Gaya kepemimpinan yang positif, termasuk kemampuan memotivasi, memberi arahan yang jelas, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, berdampak besar pada kinerja karyawan. Pemimpin yang dapat menginspirasi dan memberi penghargaan cenderung mendapatkan hasil yang lebih baik. Pelatihan yang fokus pada kemampuan pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, pengendalian bawahan, dan tanggung jawab akan meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Sukmawati, Ratnasari and Zulkifli, (2020) menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Karakteristik Individu memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Pelatihan dan Etos Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penelitian ini menekankan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja organisasi dan tantangan yang dihadapi oleh yayasan dalam mengelola sumber daya manusia.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi dengan jelas menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar. Koefisien regresi yang positif, bersama dengan nilai signifikansi yang rendah, menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin baik kinerja mereka. Ini berarti bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan bukanlah kebetulan statistik, melainkan hubungan yang signifikan secara nyata dan menunjukkan dampak yang konsisten.

Komitmen organisasi yang tinggi dapat secara signifikan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai, misi, dan tujuan organisasi biasanya menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang lebih baik. Komitmen organisasi melibatkan beberapa komponen penting, yaitu komponen afektif yang mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, komponen kalkulatif yang melibatkan penilaian rasional mengenai manfaat tinggal di organisasi, dan komponen normatif yang mencerminkan rasa kewajiban untuk tetap bersama organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rosnida Br Sinaga and Susi Handayani (2024) Adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi pegawai berkomitmen kepada organisasi maka kinerja akan meningkat.

3. Pengaruh Konflik Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa konflik internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar. Koefisien regresi yang negatif mengindikasikan bahwa adanya konflik internal cenderung menurunkan kinerja karyawan, berbeda dengan yang diperkirakan sebelumnya. Nilai signifikansi yang rendah menegaskan bahwa pengaruh ini bukanlah kebetulan statistik, melainkan merupakan hubungan yang nyata dan signifikan.

Konflik internal yang dimaksud melibatkan pertentangan atau ketidaksepakatan antara karyawan, atau antara karyawan dan manajemen, yang tidak dikelola dengan baik. Ketidakpastian, ketegangan, dan ketidaknyamanan yang muncul akibat konflik semacam ini dapat mengganggu lingkungan kerja dan mengurangi konsentrasi serta produktivitas karyawan. Ketidaknyamanan yang ditimbulkan dari konflik yang tidak terselesaikan dapat memperburuk suasana kerja, mengganggu hubungan antar individu, dan menghambat kolaborasi yang penting untuk mencapai tujuan bersama.

Konflik internal yang tidak dikelola dengan baik dapat memiliki dampak merugikan bagi kinerja karyawan. Ketika konflik terjadi, karyawan mungkin mengalami stres, ketidakpuasan, dan penurunan moral. Ketegangan ini bisa mengalihkan perhatian mereka dari tugas utama mereka, mengurangi konsentrasi, dan menghambat kerja sama tim. Ketidaknyamanan yang ditimbulkan oleh konflik dapat memperburuk suasana kerja, meningkatkan ketidakstabilan emosional, dan menciptakan lingkungan yang tidak kondusif untuk produktivitas. Karyawan yang terlibat dalam konflik sering kali mengalami penurunan motivasi dan produktivitas, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja keseluruhan. Selain itu, konflik yang berkepanjangan dapat menyebabkan perpecahan dalam tim, memperburuk hubungan antar individu, dan mengganggu proses kolaborasi yang penting untuk pencapaian tujuan bersama. Dampak-dampak ini memperjelas pentingnya penanganan konflik yang efektif untuk menjaga kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rosalia V. N. Dumondor, Willem J. F. A. Tumbuan, and Rita N. Taroreh (2022) menunjukkan bahwa Konflik Internal dan Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan konflik internal dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai, sementara kecerdasan emosional yang rendah juga berkontribusi pada penurunan kinerja. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan konflik dan pengembangan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan

4. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar, dengan koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Nilai signifikansi yang rendah ($p < 0.05$) mengindikasikan bahwa pengaruh ini bukan kebetulan statistik, melainkan hubungan yang nyata. Stres kerja dapat berfungsi sebagai pemicu motivasi yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Analisis temuan juga menunjukkan bahwa stres kerja yang positif berhubungan signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan, di mana dalam beberapa kasus, stres kerja dapat berperan sebagai faktor pendorong yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Ini mungkin disebabkan oleh tekanan untuk memenuhi target atau deadline yang membuat karyawan lebih fokus dan produktif. Meskipun demikian, penting untuk diingat bahwa stres yang berlebihan atau tidak terkelola dengan baik tetap dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan keseimbangan antara memberikan tantangan yang memotivasi dan mengelola tingkat stres untuk memastikan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, serta menyediakan dukungan yang diperlukan untuk membantu karyawan mengatasi stres dan mencapai kinerja optimal tanpa mengorbankan kesehatan mental mereka.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lain yang telah mengidentifikasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Putra and Novi Yanti (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taru Nusantara Padang. Nilai t hitung yang dihasilkan bernilai positif yang artinya bahwa semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat demikian sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun secara signifikan

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Konflik Internal dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar. Hal ini berarti model regresi yang digunakan signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar. Dikarenakan nilai signifikansi hasil dari Uji-t 0,040 lebih besar dari alpha (α) 0,05.
3. Variabel Komitemen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar. Dikarenakan nilai signifikansi hasil dari Uji-t 0,012 lebih kecil dari alpha (α) 0,05.
4. Variabel Konflik Internal secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar. Dikarenakan nilai signifikansi hasil dari t hitung $-4,053 > 1,671$ dan Uji-t 0,003 lebih kecil dari alpha (α) 0,05.
5. Variabel Stress Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 8 Makassar. Dikarenakan nilai signifikansi hasil dari t hitung - t hitung $-1,192 > 1,671$ dan Uji-t 0,032 lebih kecil dari alpha (α) 0,05.

Referensi :

- Amal. (2022). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Ardhiah Garini, Masdar Mas'ud, A. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kota Makassar. *Journal of Accounting Finance (JFA)*. 1(1).
<https://pascaumi.ac.id/index.php/jaf/article/view/1093>
- Dumondor, R. V. N., Tumbuan, W. J., & Taroreh, R. N. (2022). Analisis Pengaruh Konflik Internal, Kecerdasan Emosional Dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(2).
- Fakhrur Rozi (2020). Implementasi Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Masalah Pembelajaran Di Mi Al Quran Singosari Malang Akhmad
- Galih Aripayugo. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi Di PT Perkebunan Nusantara XIV). 3-10.
- Handoko, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan Pada Pt. Makmur Alam Seiwampu (Doctoral Dissertation, Universitas Mikroskil).
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara.
- Kristanty Natalia Marina Nadapdap. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3 No 1(1), 1-9.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426-441.
- Multazam, M., Kamase, J., & Hasbi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk

- Cabang Daya Makassar. *Tata Kelola*, 7(2), 239-253.
<https://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/187/178>
- Maryadi. (2023). The Impact of Job-Related Stress, Employee Motivation and Job Satisfaction on The Performance of Employees Fajar TV employees in Makassar City. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 747-759.
- Nurzaman, N., & Fadhlillah, P. R. (2023). The Influence of Work Motivation, Leadership Style, and Compensation on Employee Performance. *Research of Economics and Business*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.58777/reb.v1i1.24>
- Nanjundeswaraswamy & Swamy. 2014. Leadership Styles. *Advances in Management*. Vol.7, No.2, Februari, 57-62
- Pahmi, P., Hidayatullah, R., Busman, B., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 21-30.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Umar, F., Serang, S., Dahlia, Mallongi, S., & Azis, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(1), 66-75. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/292>
- Yusran, Y., Sirat, A. H., & Simabur, L. A. (2021). The Impact of Ability, Work Motivatedness, Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 360-372. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i2.900>