

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN SETDA DI
KANTOR GUBERNUR PROVINSI
SUMATERA BARAT**

Lisna Juita¹, Elfiswandi, Zefriyenni

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Sumatera Barat

e-mail: ¹lisnajuita5@gmail.com, ²elfiswandi@upiypk.ac.id, zefriyenni@upiypk.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the influence of Organizational Culture, Leadership Style, and Competence on Employee Performance, both directly and indirectly through Work Motivation as an intervening variable at the Bureau of Leadership Administration of the Regional Secretariat at the Governor's Office of West Sumatra Province. This study was motivated by the condition of employee performance, which remains less than optimal, as indicated by several performance achievement indicators in 2024–2025 that were still below the predetermined targets. The research method employed a descriptive quantitative approach using a saturated sampling technique, involving all 60 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS). The results showed that Organizational Culture did not have a significant effect on Work Motivation, while Leadership Style had a positive and significant effect on Work Motivation. Competence did not have a significant effect on Work Motivation. Furthermore, Organizational Culture and Leadership Style had a positive and significant effect on Employee Performance, whereas Competence and Work Motivation did not have a significant effect on Employee Performance. The results of the indirect effect analysis showed that Work Motivation was unable to mediate the effects of Organizational Culture and Competence on Employee Performance, but it was able to mediate the effect of Leadership Style on Employee Performance. Therefore, improving Employee Performance at the Bureau of Leadership Administration of the Regional Secretariat of West Sumatra Province should be directed toward strengthening Organizational Culture and implementing effective Leadership Style, while improving Competence and Work Motivation should also remain a priority as part of human resource development.*

Keyword: *Organizational Culture, Leadership Style, Competence, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi kinerja pegawai yang masih belum optimal, yang terlihat dari beberapa indikator capaian kinerja tahun 2024–2025 yang masih berada di bawah target yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh 60 orang pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, sedangkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Selanjutnya, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Kompetensi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, tetapi mampu memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, peningkatan Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat lebih perlu diarahkan pada penguatan Budaya Organisasi dan penerapan Gaya Kepemimpinan yang efektif, sementara peningkatan Kompetensi dan Motivasi Kerja tetap perlu diperhatikan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan. Manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat memberdayakan SDM tidak hanya bagi keuntungan jangka pendek, namun juga pertumbuhan, perkembangan dan kepuasan diri dari sumber daya manusia (Novita,S, 2020).

Biro Administrasi Pimpinan (ADPIM) Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu unit organisasi strategis dalam struktur pemerintahan daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan pimpinan daerah, khususnya Gubernur dan Wakil Gubernur. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 75 Tahun 2020, Biro Administrasi Pimpinan memiliki tugas membantu Asisten Administrasi Umum dalam menyiapkan serta mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan, kepegawaian, materi komunikasi pimpinan, serta keprotokolan. Dengan peran tersebut, Biro Administrasi Pimpinan tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi unit yang mendukung kelancaran aktivitas kepemimpinan daerah melalui pelayanan

administrasi yang efektif dan profesional.

Tabel 1 Target Indikator Pencapaian Kinerja Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat th 2024-2025

No	Indikator Kinerja	Target		Realisasi	
		2024	2025	2024	2025
1	Meningkatn ya kualitas pelayanan keprotokola n	78,50	80,57	76,65	78,85
2	Meningkatn ya kualitas pelayanan Administrasi Kepegawaia n Setda	77,12	80,90	76,65	78,58
3	Optimalisas i Materi dan Dokumenta si Kegiatan Pimpinan	81,79	82,50	80,00	80,00

Sumber: *Lakip Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Sumatera Barat, (2026)*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa realisasi penilaian kinerja guru selama periode 2024–2025 masih menunjukkan adanya beberapa indikator yang belum mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut (Septiana & Kuntadi, 2023), pada dasarnya, pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang

terdapat dalam suatu kelompok dan digunakan sebagai petunjuk mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, ekspektasi, dan seluruh nilai di dalamnya.

Faktor kedua, Gaya kepemimpinan berfungsi untuk mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi pegawai agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Melalui gaya kepemimpinan yang tepat, pemimpin dapat menciptakan komunikasi yang efektif, meningkatkan disiplin, serta membangun kerja sama yang baik dalam lingkungan kerja. Tujuan gaya kepemimpinan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, menumbuhkan motivasi dan komitmen kerja, serta memastikan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Sapu et al., 2023).

Faktor ketiga, Menurut (Riyanto & Anto, 2022), kompetensi adalah kemampuan kerja individu yang mencakup pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara profesional sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul: “**Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat**”.

METODE

Di dalam teknik analisis data dengan menggunakan Smart PLS ada tiga

kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score yang diestimasi dengan software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading factor 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat dilihat dengan merujuk pada tabel Outer Loading pada SmartPLS (Ghozali, 2019).

Evaluasi model struktural (Inner Model)

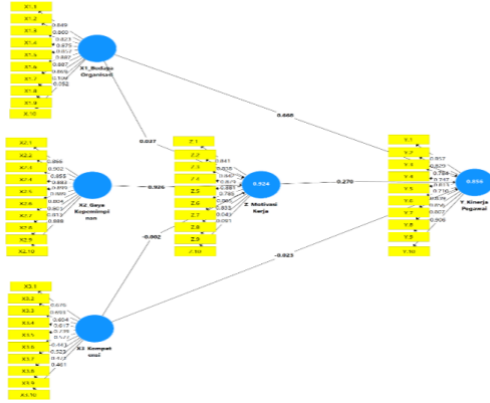
1. Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifk
2. Uji Hipotesis
Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima (Ghozali, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah kuesioner yang dibagikan pada semua bidang adalah sebanyak 60 kuesioner, dari jumlah total kuesioner yang disebar tersebut telah diisi dan dikembalikan semuanya sebanyak 60 kuesioner. Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berada pada usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 20 orang

(33,3%), diikuti usia 20–30 tahun dan 41–50 tahun masing-masing 15 orang (25,0%), serta usia >50 tahun sebanyak 10 orang (16,7%).

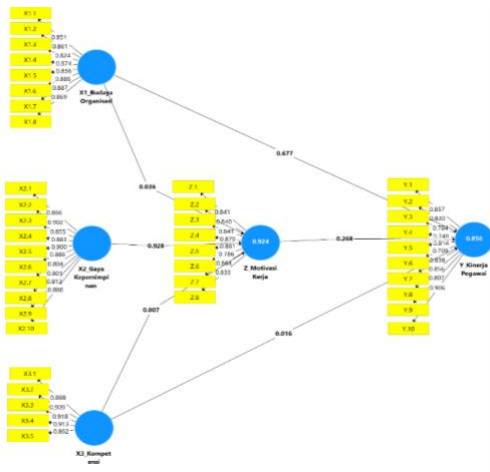
Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi



Gambar 1 Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai convergent validity di atas 0,5. Indikator yang tereliminasi

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi



Gambar 2 Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Dalam penelitian ini, batas nilai convergent validity yang digunakan adalah diatas 0,5. Berdasarkan hasil pengujian, terdapat beberapa indikator yang dieliminasi dari variabel penelitian. Indikator yang tereliminasi yaitu: X1.9,

X1.10, X3.6, X3.7, X3.8, X3.9, X3.10, Z9, dan Z.10.

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Ket
Budaya Organisasi (X1)	0.746	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.741	Valid
Kompetensi (X3)	0.821	
Motivasi Kerja (Z)	0.716	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.667	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Penilaian Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.951	0.952	0.959	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.961	0.962	0.966	Reliabel
Kompetensi (X3)	0.947	0.990	0.958	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.943	0.944	0.953	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.944	0.947	0.952	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau

variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau *reliable*.

Direct Effect

Tabel 3 Hasil Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (S)	T-Statistics	P-Values
X1_Budaya Organisasi → Y_Kinerja Pegawai	0,678	0,675	0,123	5,521	0,000
X1_Budaya Organisasi → Z_Motivasi Kerja	0,037	0,087	0,149	0,250	0,803
X2_Gaya Kepemimpinan → Y_Kinerja Pegawai	0,250	0,249	0,110	2,277	0,023
X2_Gaya Kepemimpinan → Z_Motivasi Kerja	0,926	0,876	0,148	6,274	0,000
X3_Kompetensi → Y_Kinerja Pegawai	-0,023	0,028	0,061	0,385	0,701
X3_Kompetensi → Z_Motivasi Kerja	-0,002	0,001	0,034	0,072	0,943
Z_Motivasi Kerja → Y_Kinerja Pegawai	0,270	0,296	0,157	1,718	0,086

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat T-Statistics dan P-Values. Hipotesis dinyatakan dapat diterima jika nilai T-Statistics (>1.96) dan nilai P-Values (<0.05).

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tabel 4 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

	Original	Sample	Standard	T-Statistic	P-Values
X1_Budaya Organisasi → Z_Motivasi Kerja → Y_Kinerja Pegawai	0,010	0,037	0,074	0,135	0,893
X2_Gaya Kepemimpinan → Z_Motivasi Kerja → Y_Kinerja Pegawai	0,250	0,249	0,110	2,277	0,023
X3_Kompetensi → Z_Motivasi Kerja → Y_Kinerja Pegawai	-0,001	0,000	0,011	0,058	0,954

Pembahasan

- Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)**
Dari hasil pengujian dapat dilihat nilai *Original Sample* sebesar 0,037, nilai *T-Statistics* sebesar 0,250 $< 1,96$, dan *P-Values* sebesar 0,803 $> 0,05$. Dengan demikian, H1 ditolak. Artinya, Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)**
Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,926, nilai *T-Statistics* sebesar 6,274 $> 1,96$, dan

P-Values sebesar 0,000 $< 0,05$. Dengan demikian, H2 diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

3. Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar -0,002, nilai *T-Statistics* sebesar 0,072 $< 1,96$, dan *P-Values* sebesar 0,943 $> 0,05$. Dengan demikian, H3 ditolak. Artinya, Kompetensi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

4. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,678, nilai *T-Statistics* sebesar 5,521 $> 1,96$, dan *P-Values* sebesar 0,000 $< 0,05$. Dengan demikian, H4 diterima. Artinya, Budaya Organisasi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,250, nilai *T-Statistics* sebesar 2,277 $> 1,96$, dan *P-Values* sebesar 0,023 $< 0,05$. Dengan demikian, H5 diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

6. Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar -0,023, nilai *T-Statistics* sebesar 0,385 $< 1,96$, dan *P-Values* sebesar 0,701 $> 0,05$. Dengan demikian, H6 ditolak. Artinya, Kompetensi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

7. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,270, nilai *T-Statistics* sebesar 1,718 $< 1,96$, dan *P-Values* sebesar 0,086 $> 0,05$. Dengan demikian, H7 ditolak.

Artinya, Motivasi Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

8. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,010, nilai *T-Statistics* sebesar $0,135 < 1,96$, dan *P-Values* sebesar $0,893 > 0,05$. Dengan demikian, H8 ditolak. Artinya, Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, Motivasi Kerja tidak mampu mempengaruhi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

9. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,250, nilai *T-Statistics* sebesar $2,277 > 1,96$, dan *P-Values* sebesar $0,023 < 0,05$. Dengan demikian, H9 diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi Kerja (Z) variabel intervening. Dengan kata lain, Motivasi Kerja mampu mempengaruhi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

10. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar -0,001, nilai *T-Statistics* sebesar $0,058 < 1,96$, dan *P-Values* sebesar $0,954 > 0,05$. Dengan demikian, H10 ditolak. Artinya, Kompetensi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, Motivasi Kerja tidak mampu

mempengaruhi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah di Kantor Gubernur Sumatera Barat.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah di Kantor Gubernur Sumatera Barat.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah di Kantor Gubernur Sumatera Barat.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah di Kantor Gubernur Sumatera Barat.
5. Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah di Kantor Gubernur Sumatera Barat.
6. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah di Kantor Gubernur Sumatera Barat.
7. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah di Kantor Gubernur Sumatera Barat.
8. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai

- variabel intervening pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah di Kantor Gubernur Sumatera Barat.
9. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah di Kantor Gubernur Sumatera Barat.
 10. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah di Kantor Gubernur Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

182104063 HENOCK SUKMA
PANDADAR 1-3. (n.d.).

Abriani, A., Sari, A., Sayu, T., Dipotatmodjo, P., Ekonomi, F., & Makassar, U. N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT . Barakah Niaga Semen moral dan motivasi kerja dengan memperhatikan serta memenuhi kebutuhan karyawan . *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 115–129.

Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45.
<https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>

Andrew et al. (2021). FullBook Metodologi Penelitian Ilmiah. In *Yayasan Kita Menulis* (Vol. 1, Number Metodologi Penelitian Ilmiah).

arfiono rozi djoko, hidayat nurul, & isfarudi. (2022). Rozi (Budaya Trhdp Motivasi). *Jurnal Ekonomika*45,

9(2).

Arianto, N., & Kurniawan, F. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Loyalitas dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Home Industri Produk Pakaian Sablon & Bordir). *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 254.
<https://doi.org/10.32493/jpkpk.v4i2.9647>

Arifin, A. ludfi. (2026). Overclaim Iklan Dan Kinerja Produk: Peran BPKN Dalam Pengawasan Perlindungan Konsumen. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 9(1), 1–10.
<https://doi.org/10.57093/metansi.v9i1.520>

Armajin, L., Darmayanti, D., Sonia, B., & Rochmat, H. (2024). No Title 済無 No Title No Title No Title. 2, 306–312.

Damayanti,Mendra, P. (2025). Jurnal Emas Jurnal Emas. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169.

Efendi, S., & Fiton, M. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di fraksi PKB DPR RI. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1304–1323.
<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2529>

Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 13(1), 1–13.

Ekonomi, F., & Riau, U. I. (1907). DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Ahmad Fauzi Gilang Nugroho Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Islam Riau Abstrak kinerja instansi pemerintahan baik pusat maupun daerah , tak terkecuali di lingkungan Pemerintah organisasi pemerint. 18(1), 558–580.

Ekonomi, T. J., Manajemen, A., Sutanto, B., Prasetyo, I., Manajemen, P.,

- Ekonomi, F., Wijaya, U., & Surabaya, P. (2025). *Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pegadaian Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur) digunakan oleh nasabah . Emas dianggap sebagai aset yang mudah dinil.* 3, 136–152.
- Fajrin, I. Q., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). *Fajrin~1*.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265.
<https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1232>
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>
- Haedar, A. F., Irawan, A., & Labo, I. A. (2025). “Peran Motivasi Kerja Untuk Memediasi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Jayapura.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 121–131.
- Herlina, E., & Sutrisno, S. (2022). Korelasi Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Karyawan Pt. Pln Unit Pelaksana Transmisi Bogor. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(2), 153–159.
<https://doi.org/10.36418/jurnalsostec.h.v2i2.297>
- Irawan, M. R., Saddewisasi, W., & Rusdianti, E. (2026). Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pengadilan Agama Semarang). *Jurnal Ekonomi Usi*, 8(1), 142–159.
- Kepemimpinan, P. G., & Kerja, M. (2025). *KEPUASAN KERJA Latar belakang dengan membutuhkan kinerja yang baik dari karyawan di suatu perusahaan . Menurut Shmailan kepemimpinan dan motivasi kerja . Logikanya adalah dengan gaya kepemimpinan yang baik , Sumber: Data PT XYZ pemahaman karyawan diperus.* 07(01), 53–63.
- Khairawati, S., Arganingtyas, N., Sasono, H., & Wijiharta, W. (2021). Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 612–620.
<https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481>
- Kinerja, T., Pada, P., Agama, P., Kelas, B., Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). *No Title*. 2(8), 1028–1042.
- Minh Tuan Pham1*, Anh Tuan Hoang2, Anh Tuan Le1, Abdel Rahman M.Said Al-Tawaha3, Van Huong Dong2, V. V. L. (2024). *No Title 済 無No Title No Title No Title*. 2, 306–312.
- Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023). Memahami Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 627–634.
<https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237>
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Novita.S. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap. *ペインクリニック学会治療指針* 2, 5415, 199–220.
- Oktari, Y., Hamsani, H., & Daulay, P. (2023). Holistic Journal of Management Research. *Holistic Journal of Management Research*, 05, 1–17.
<http://journal.ubb.ac.id/index.php/hol>

- istic/indexhttp://journal.ubb.ac.id/index.php/holistic/management
- Pulingan, L., Amanda, D., Siregar, A., & Cahyadi, W. (2025). *keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN*. 7(1), 324–333.
- Putra, R. D., Murtadho, M. A., Isnaini, M., & Afgani, M. W. (2025). Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian dan Macam-macam Jenisnya. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(3), 191–199. <https://doi.org/10.56832/edu.v5i3.1805>
- Ramadani, E. F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Maros. *Jurnal Publisitas*, 10(2), 148–159. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v10i2.421>
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.55601/jwem.v12i2.895>
- Rizqy, I., Ibrahim, A., & Syahputra, H. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Bank Aceh Syariah. *Wathan: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 112–131. <https://doi.org/10.71153/wathan.v3i1.433>
- Rosyidah, E. (2025). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Islam Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. *Skripsi*, 4(2).
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect of Leadership on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta. *Humanities, Management and Science Proceedings*, 1(1), 55–61.
- Santana, T. H., Setyowati, T., & Umamy, S. H. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani Kph Jember. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 535–547. <https://doi.org/10.36985/yw3zj752>
- Santi Yusneli, & Hery Bachrizal Tanjung. (2021). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Pasaman. *Jurnal Niara*, 14(2), 26–34. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5829>
- Sapna, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 84. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.339>
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja* Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Liter*. 1(3), 144–158.
- Saputri, Gita dan Susanti, R. (2023). 済無 No Title No Title No Title. 12(4), 1–23.
- Sarumaha, W. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(1), 28–36.
- Septiana, A. D., & Kuntadi, C. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Hasil Kinerja: Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sikap. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 54–64.
- Sri Wahyuni, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt.Bintang Cosmos Medan. *Jurnal*

- Price : *Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(01), 1–11.
<https://doi.org/10.58471/jecoa.v1i01.1724>
- Sugiono, E., & Ardhiansyah, R. P. (2021). the Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction As an Intervening. *Business and Accounting Research (IJEBAAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5(3), 1143–1151.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, H. U. (2021). Populasi dan Teknik Sampel (Fenomena Pernikahan dibawah Umur Masyarakat 5.0 di Kota/Kabupaten X). *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, (June), 2–25.
- Sumartini, H. (n.d.). *Bina: jurnal pembangunan daerah*.
- Tamimi, M., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Leadership Style on Employee Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Business Management*, 1(2), 128–138.
<https://doi.org/10.54099/ijebm.v1i2.360>
- Tanjung, B. N., Siregar, S. H., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13–28.
- Tanjung, H., & Rosmaini, R. (2019). Pengertian Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Terhadap, K., Pegawai, K., Koperasi, D., Dan, K., Dan, M., & Kabupaten, P. (2025). 1, 2, 3. 09(03), 1–15.
- Tuarita, J., Rahawarin, M. A., & Bahasoan, A. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(4), 3074–3086.
<https://doi.org/10.55681/jige.v6i4.4485>
- Ulya, N., & Mutia Rahmah, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(01), 63–69.
<https://doi.org/10.23969/kebijakan.v16i01.6362>
- Yulia, N. E., Irawan, A., & Fachril, F. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengalaman Kerja sebagai Pemoderasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 559–584.
<https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.564>