

PENGARUH KENAIKAN PANGKAT BERBASIS SISTEM INFORMASI APARATUR SIPIL NEGARA (SIASN) DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN TULANG BAWANAG ..... <i>Ria Arini dan Hendri Dunan</i>	1-10
ANALISIS PELAKSANAAN RASES DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN TULANG BAWANG (Studi Kasus Pada Tahun 2020-2021) ..... <i>Tina Miniawati V. Barusman dan Yunardi Hasan KS</i>	11-20
ANALISIS KERUGIAN PIUTANG TAK TERTAGIH TERHADAP LAPORAN KEUANGAN BERBASIS SAK ETAP PADA PT. KEMILING AGRO ..... <i>Lisda Mawarni dan Riswan</i>	21-30
ANALISA KEUNGGULAN QAULITY ORINTED HUMAN RESOURCES PRATICES (QRHP) DAN AMBIDEXTROUS CULTURE PADA UPTD BALAI BENIH INDUK TANAMAN DAN ALINSTAN PROVINSI LAMPUNG ..... <i>Dedemas Febriyanti dan Andala Rama Putra Barusman</i>	31-39
STRATEGI MANAJEMEN KERJASAMA PENGAMANAN OBJEK VITAL KEPOLISIAN DAERH LAMPUNG DENGAN BAIK ..... <i>Dewi Karlina dan Haninun</i>	40-50
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BPS KAPUBATEN LAMPUNG TENGAH ..... <i>Sukrisno dan Titi Multi Sari</i>	51-63
STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENYUSUSNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA BAGI PEMIMPIN PROYEK DI PT DWI TUNGGAL BERSAMA ..... <i>Muhammad Hendrato dan Welia Dwi Safitri</i>	64-75
ANALISIS IMPLEMENTASI APLIKASII MYSIMKARI (SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA) TERHADAP HASIL KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI TANGGAMUS ..... <i>Indah Mayatika Sihaloho dan Yoshika Elvera AE</i>	76-96
PENGARUH INSIGHT, TRANSAKSI, GROWTH TERHADAP KEPUASAN NASABAH WONDR BY KC KOTABUMI ..... <i>Lisa Nadya dan Erwin Elyas Marzuki</i>	97-109
PENGARUH LEVERAGE, LIKUIDITAS, DAN PROFITABILITAS TERHADAP FINANCIAL DISTRESS PADA PERUSAHAAN SUBSEKTOR TEKSTIL YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA ..... <i>Affah Yohana dan Oktaria Suryani</i>	110-121

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 14	Nomor 2	Hal 1– 121	Bandar Lampung September 2025	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	---------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 14, Nomor 1 – Maret 2025

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Peninjau (Reviewer)**

Anggalia Wibasuri  
Angga Febrian  
Winda Rika Lestari  
Yateno  
Ismaul Fitroh  
Ahmad Dzul Ilmi Syariffudin  
Sekar Wulan Prasetyaningtyas  
Abdullah Muksin  
Fera Nefianti  
Dwi Rorin Maulidin Insana

### **Penyunting Pelaksana**

Yanuaris Yanu Dharmawan  
Nova Alvia

Alamat: Jl.  
Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.  
0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:  
Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Lampung Tengah

Sukrisno<sup>1</sup>, Titi Multi Sari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah

Corresponding e-mail: [risbps79@gmail.com](mailto:risbps79@gmail.com)

---

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Lampung Tengah, dengan fokus pada kontribusi masing-masing variabel baik secara parsial maupun simultan dalam meningkatkan pencapaian kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kolaborasi, serta motivasi kerja berperan penting dalam mendorong semangat dan produktivitas kerja. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat ditentukan oleh penerapan kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang adaptif, serta motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengembangkan kepemimpinan yang inspiratif, memperkuat budaya kerja yang mendukung inovasi dan kerja sama, serta meningkatkan motivasi pegawai melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja pegawai.*

## Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi menghadapi perubahan. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai aset pendukung, melainkan sebagai penggerak utama yang menentukan arah dan keberlanjutan organisasi (Mahsun & Rizal, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi manajemen perubahan yang efektif agar proses transformasi digital dapat berjalan secara optimal tanpa menimbulkan resistensi yang berlebihan dari karyawan. Ketidaksiapan dalam menghadapi perubahan dapat menyebabkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya stres kerja, serta terganggunya keseimbangan kehidupan kerja karyawan (Indrayana & Putra, 2024).

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana transformasi digital memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan serta implikasinya terhadap kinerja individu dan organisasi. Di satu sisi, teknologi memberikan kemudahan dan fleksibilitas dalam bekerja, seperti sistem kerja jarak jauh (*remote working*) dan akses informasi yang lebih cepat (Rivai, 2020). Namun, di sisi lain, teknologi juga berpotensi memperbesar beban kerja dan mengaburkan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini menimbulkan tantangan baru bagi organisasi dalam menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus mempertahankan kinerja yang optimal (Kuppelwieser & Finsterwalder, 2016).

Penelitian ini juga mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi transformasi digital dalam organisasi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta tingkat kesiapan dan kompetensi sumber daya manusia (Paais & Pattiruhu, 2020). Kepemimpinan yang adaptif dan visioner sangat dibutuhkan untuk mengarahkan perubahan secara efektif, sementara budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi akan mempercepat proses adopsi teknologi. Di sisi lain, kesiapan individu karyawan, baik dari segi keterampilan maupun mentalitas, juga menjadi faktor penentu dalam menghadapi perubahan tersebut (Reda, 2018).

Tabel 1. Capaian Hasil Kinerja

No	Sasaran/ Program	Indikator Kinerja	Jenis Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Meningkatkan Pemanfaatan Data Statistik yang berkualitas	Persentase pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan	Utama	100,00	100,00	100,00	Berhasil
		Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi	Utama	100,00	111,11	111,11	Sangat berhasil
		Response rate survei berbasis rumah tangga di wilayah Kabupaten/ Kota	Suplemen	96,00	100,00	104,17	Sangat berhasil
		Response rate survei berbasis usaha di wilayah BPS Kab/ Kota	Suplemen	80,00	99,70	120,00	Sangat berhasil
2	Penguatan Komitmen K/L/D/I terhadap SSN	Persentase organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mendapatkan rekomendasi kegiatan statistik	Utama	80,00	80,00	100,00	Berhasil
		Persentase organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menyampaikan	Utama	100,00	233,3	120,00	Sangat berhasil

Sumber : Data diolah, 2024

Pengukuran kinerja pada Tahun Anggaran 2024 mengacu pada Peraturan Nomor 53 Tahun 2014 tentang perjanjian kinerja, pelaporan kinerja, dan revidi laporan kinerja instansi pemerintah. Penilaian keberhasilan setiap sasaran dan indikator didasarkan pada tingkat pencapaian target yang telah ditetapkan, dengan klasifikasi yang terbagi ke dalam empat kategori, yaitu sangat berhasil apabila capaian melebihi 100% hingga batas maksimal 120%, berhasil dengan capaian antara 80% hingga 100%, cukup berhasil dengan capaian antara 60% hingga 80%, serta kurang berhasil apabila capaian berada di bawah 60%. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut, terdapat 14 indikator kinerja utama yang digunakan untuk menilai capaian kinerja, di mana sebagian besar indikator

menunjukkan hasil yang sangat berhasil karena melampaui target lebih dari 100%, sementara sisanya berada dalam kategori berhasil dengan tingkat pencapaian mencapai 100%.

Tabel 2. Data Kinerja Pegawai BPS

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Berdasarkan Penilaian Kinerja			Nilai rata-rata seluruh pegawai
		Dibawah Ekspektasi (Nilai 0-79)	Sesuai Ekpektasi (Nilai 80-98)	Diatas Ekspektasi (Nilai 99-100)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Januari	36	9	23	4	90,28
Februari	36	8	23	5	91,67
Maret	37	7	25	5	92,35
April	39	5	27	7	94,62
Mei	39	7	26	6	94,38
Juni	39	6	27	6	93,92
Juli	39	5	26	8	94,85
Agustus	39	5	27	7	95,26
September	39	6	28	5	95,85
Oktober	38	5	24	9	96,58
November	38	4	24	10	96,89
Desember	38	4	24	10	97,11
<b>Rata-rata</b>	<b>38</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>94,48</b>

Sumber: Data diolah, 2024

Data kinerja pegawai sepanjang tahun 2024 menunjukkan perkembangan yang positif, mencakup jumlah pegawai, sebaran hasil evaluasi, serta nilai rata-rata capaian kinerja setiap bulan. Penilaian kinerja dibagi ke dalam tiga kelompok, yaitu kategori di bawah ekspektasi dengan rentang nilai 0–79, kategori sesuai ekspektasi dengan nilai 80–98, dan kategori di atas ekspektasi dengan nilai 99–100. Pada awal periode, sebagian besar pegawai berada pada kategori sesuai ekspektasi, sementara jumlah yang mencapai kategori di atas ekspektasi masih relatif sedikit. Seiring waktu, terjadi peningkatan jumlah pegawai yang masuk dalam kategori di atas ekspektasi, dari 4 orang pada awal tahun menjadi 10 orang pada akhir tahun. Sebaliknya, jumlah pegawai dalam kategori di bawah ekspektasi mengalami penurunan yang cukup signifikan, dari 9 orang menjadi 4 orang. Selain itu, nilai rata-rata kinerja juga menunjukkan tren kenaikan yang konsisten, dari 90,28 pada awal tahun menjadi 97,11 pada akhir tahun 2024. Hal ini mencerminkan bahwa pengelolaan kinerja yang diterapkan berjalan dengan baik serta adanya peningkatan komitmen pegawai dalam mendorong produktivitas dan kualitas kerja.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam hubungan antara transformasi digital dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, serta mengidentifikasi dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai strategi yang dapat diterapkan oleh organisasi dalam mengelola perubahan secara efektif, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus mendukung kesejahteraan karyawan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada kajian mengenai manajemen perubahan dan transformasi digital. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para praktisi dan pengambil kebijakan dalam organisasi, terutama dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan teknologi. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan kinerja, tetapi juga dapat menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik bagi karyawan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk dilakukan, mengingat transformasi digital merupakan fenomena yang terus berkembang dan akan semakin memengaruhi berbagai aspek kehidupan organisasi di masa mendatang. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara transformasi digital, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan menjadi sangat diperlukan guna mendukung keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan era digital.

### *Kepemimpinan Transformasional*

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam organisasi yang berfungsi mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan individu untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Dalam perspektif modern, kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pengendalian, tetapi juga pada kemampuan menginspirasi serta memberdayakan anggota organisasi agar mampu berkembang secara optimal (Muizu *et al.*, 2019). Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada perubahan mendasar melalui proses inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi individu. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Burns dan kemudian dikembangkan oleh Bass dan Avolio, yang menekankan bahwa pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang mampu meningkatkan kesadaran serta komitmen bawahan terhadap tujuan organisasi (Lidiawati *et al.*, 2021).

Dalam implementasinya, kepemimpinan transformasional memiliki beberapa dimensi utama, yaitu:

1. Pengaruh ideal (*idealized influence*), yaitu kemampuan pemimpin menjadi teladan yang dihormati dan dipercaya oleh bawahan.
2. Motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), yaitu kemampuan pemimpin dalam menumbuhkan semangat dan optimisme melalui visi yang jelas.
3. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), yaitu dorongan kepada bawahan untuk berpikir kritis, inovatif, dan kreatif.
4. Pertimbangan individual (*individualized consideration*), yaitu perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan individu secara personal.

Kepemimpinan transformasional juga tercermin melalui perilaku seperti membangun kepercayaan, mendorong kerja sama tim, memberikan inspirasi, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pendekatan ini dinilai efektif dalam meningkatkan kinerja karena mampu menciptakan keterikatan emosional antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan positif, peningkatan kapasitas individu, serta penciptaan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif (Kusdiana, 2018).

### *Budaya Organisasi*

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku dan bekerja. Budaya ini membentuk identitas organisasi sekaligus memengaruhi cara individu berinteraksi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan pekerjaan (Ariantini & Widhiyani, 2017). Dalam perkembangan konsep organisasi modern, budaya tidak hanya dipandang sebagai pelengkap, tetapi sebagai faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Budaya yang kuat akan menciptakan keselarasan antara nilai individu dan tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai.

Kusdiana, (2018) salah satu pendekatan dalam memahami budaya organisasi adalah *Competing Values Framework* (CVF) yang mengelompokkan budaya ke dalam empat tipe, yaitu:

- Clan culture, yang menekankan kerja sama dan kekeluargaan
- Adhocracy culture, yang berorientasi pada inovasi dan kreativitas
- Market culture, yang berfokus pada hasil dan kompetisi
- Hierarchy culture, yang mengutamakan struktur dan kontrol

Selain itu, budaya organisasi juga dapat dianalisis melalui karakteristik utama seperti inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, kerja tim, agresivitas, dan stabilitas. Karakteristik tersebut menggambarkan bagaimana organisasi menjalankan aktivitasnya serta menentukan pola perilaku anggotanya. Budaya organisasi yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat menyebabkan konflik, ketidakjelasan peran, dan menurunnya kinerja (Fauzi *et al.*, 2022).

### *Motivasi Kerja*

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu dalam melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan semangat, produktivitas, serta kualitas kinerja pegawai. Secara konseptual, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang kurang termotivasi (Faris *et al.*, 2022).

(Choir *et al.*, (2021) salah satu teori yang banyak digunakan adalah Teori Dua Faktor Herzberg, yang membagi motivasi menjadi dua kelompok:

1. Faktor motivator (intrinsik), seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan, yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

2. Faktor higienis (ekstrinsik), seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan kerja, yang berfungsi mencegah ketidakpuasan .

Selain itu, terdapat teori lain seperti:

- Teori ERG (Alderfer) yang menekankan kebutuhan eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan
- Teori kebutuhan McClelland yang meliputi kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan
- Teori ekspektansi (Vroom) yang menjelaskan hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil yang diperoleh

Motivasi kerja yang efektif memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja (Oktaviannur, 2024). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, inisiatif, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, motivasi juga berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi, karena individu merasa dihargai dan memiliki keterikatan dengan lingkungan kerjanya (Dari, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu merancang sistem yang mampu memenuhi kebutuhan pegawai secara menyeluruh, baik yang bersifat material maupun nonmaterial, seperti pemberian kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, peluang pengembangan karier, serta pengakuan atas kinerja, sehingga motivasi kerja dapat terjaga dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Barusman & Hidayat, 2017).

### *Kinerja Pegawai*

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, target, serta ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik secara individu maupun kolektif (Kristanti & Eko Yudiantmaja, 2022; Kuswati, 2020). Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Kinerja tidak hanya dipandang dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan pekerjaan, perilaku kerja, serta tingkat efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Proses kerja yang baik, ditunjukkan melalui disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan beradaptasi, turut menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan. Selain itu, perilaku kerja yang positif seperti kerja sama, komitmen, dan integritas juga menjadi bagian penting dalam mendukung terciptanya kinerja yang optimal (Rakatama & Chaerudin, 2021).

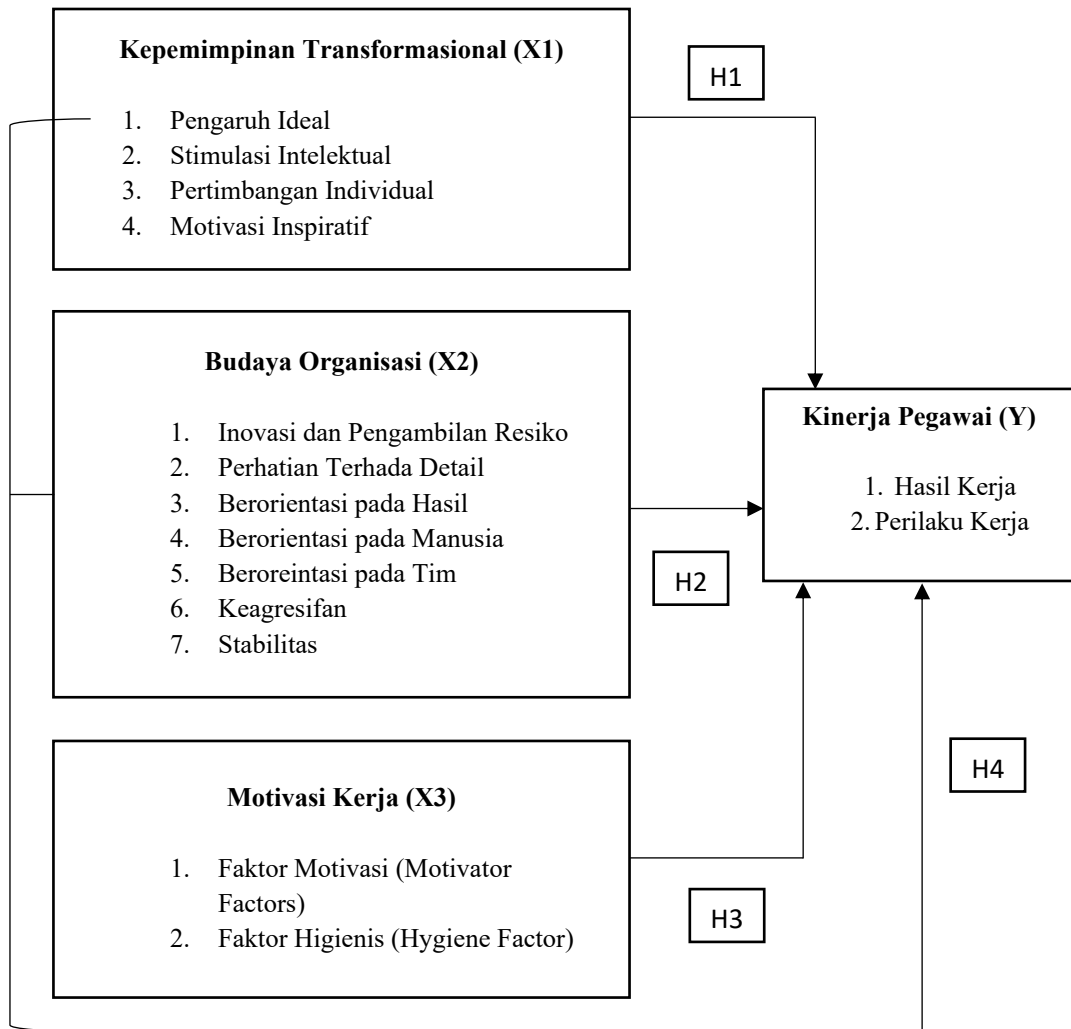
Kinerja dapat dipahami sebagai suatu kombinasi dari berbagai faktor, yaitu kemampuan individu, motivasi kerja, serta kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Apabila individu memiliki kompetensi yang memadai, didukung oleh motivasi yang kuat serta lingkungan kerja yang kondusif, maka kinerja yang dihasilkan cenderung lebih optimal dan berkelanjutan (Putri & Astuti, 2022).

Dalam konteks sektor publik, penilaian kinerja pegawai mencakup dua aspek utama, yaitu:

1. Hasil kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya
2. Perilaku kerja, yang mencerminkan nilai-nilai dasar organisasi seperti integritas, profesionalisme, dan kerja sama

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar individu, di antaranya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun kepercayaan, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal melalui inspirasi dan keteladanan (Liliana & Kadang, 2021). Di sisi lain, budaya organisasi berperan dalam membentuk nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang menjadi pedoman perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Budaya yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen, serta mendorong kolaborasi antarpegawai. Sementara itu, motivasi kerja menjadi faktor pendorong utama yang menentukan tingkat semangat dan kesungguhan individu dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Kepemimpinan yang baik akan memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan motivasi kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh (Riyadi, 2019). Dengan demikian, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, yang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan pribadi, tetapi juga oleh dukungan lingkungan organisasi. Kinerja yang optimal pada akhirnya akan memberikan kontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rahman *et al.*, 2023).

*Kerangka Pikir*



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

**Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk mengkaji hubungan serta pengaruh antar variabel secara objektif melalui analisis statistik (Dhall, 2019). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah dengan mempertimbangkan relevansi permasalahan yang diteliti. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada periode tahun 2024 hingga awal 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada instansi tersebut, dan karena jumlahnya relatif terbatas maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden melalui teknik total sampling atau sensus, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator variabel penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, laporan kinerja, serta berbagai literatur yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai instrumen utama dan dokumentasi sebagai data pendukung. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel independen

yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai, yang masing-masing telah dioperasionalkan ke dalam indikator yang terukur.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji untuk memastikan tingkat keakuratan dan konsistensinya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur konstruk yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan perangkat lunak pengolahan data. Analisis yang digunakan meliputi regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji t untuk menguji pengaruh secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Dengan demikian, metode yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang valid, reliabel, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Instrumen penelitian dinilai memiliki validitas apabila setiap item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur data yang dibutuhkan secara tepat dan memiliki tingkat ketepatan yang tinggi. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Product Moment Pearson*, dengan kriteria bahwa suatu item dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  atau memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Proses pengujian dilakukan dengan cara mengorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel yang bersangkutan. Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 38 responden dan tingkat signifikansi sebesar 0,05, diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,320. Selanjutnya, hasil perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  akan diuraikan secara lebih rinci sesuai dengan masing-masing variabel yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

Item pernyataan	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05, n=38$ )	Keputusan
(1)	(2)	(3)	(4)
X1.1	0,699	0,320	Valid
X1.2	0,875	0,320	Valid
X1.3	0,779	0,320	Valid
X1.4	0,698	0,320	Valid
X1.5	0,838	0,320	Valid
X1.6	0,769	0,320	Valid
X1.7	0,775	0,320	Valid
X1.8	0,694	0,320	Valid
X1.9	0,696	0,320	Valid
X1.10	0,677	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Seluruh item pada variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga seluruh pernyataan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Item pernyataan	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05, n=38$ )	Keputusan
(1)	(2)	(3)	(4)
X2.1	0,895	0,320	Valid
X2.2	0,913	0,320	Valid
X2.3	0,914	0,320	Valid
X2.4	0,894	0,320	Valid
X2.5	0,879	0,320	Valid

X <sub>2.6</sub>	0,809	0,320	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,764	0,320	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,886	0,320	Valid
X <sub>2.9</sub>	0,850	0,320	Valid
X <sub>2.10</sub>	0,833	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Uji validitas variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,320), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 5. Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

Item pernyataan	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05, n = 38$ )	Keputusan
(1)	(2)	(3)	(4)
X <sub>3.1</sub>	0,755	0,320	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,714	0,320	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,869	0,320	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,788	0,320	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,869	0,320	Valid
X <sub>3.6</sub>	0,852	0,320	Valid
X <sub>3.7</sub>	0,738	0,320	Valid
X <sub>3.8</sub>	0,870	0,320	Valid
X <sub>3.9</sub>	0,880	0,320	Valid
X <sub>3.10</sub>	0,754	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Uji validitas pada variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  masing-masing butir lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,320, sehingga instrumen layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item pernyataan	Koefisien Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05, n = 38$ )	Keputusan
(1)	(2)	(3)	(4)
Y.1	0,807	0,320	Valid
Y.2	0,772	0,320	Valid
Y.3	0,940	0,320	Valid
Y.4	0,771	0,320	Valid
Y.5	0,808	0,320	Valid
Y.6	0,707	0,320	Valid
Y.7	0,812	0,320	Valid
Y.8	0,850	0,320	Valid
Y.9	0,812	0,320	Valid
Y.10	0,881	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Variabel kinerja pegawai (Y) telah diuji validitas dan seluruh item menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,320), sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

*Uji Reliabilitas*

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi instrumen penelitian dengan memanfaatkan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,6, yang mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan memiliki keterkaitan internal yang kuat serta mampu menghasilkan pengukuran yang stabil dan konsisten terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 7. Nilai Cronbach's Alpha

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	10	0,912	Reliabel
2	Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	10	0,961	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	10	0,939	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	10	0,943	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik, yang tercermin dari nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel, yaitu kepemimpinan transformasional sebesar 0,912, budaya organisasi sebesar 0,961, motivasi kerja sebesar 0,939, dan kinerja pegawai sebesar 0,943. Seluruh nilai tersebut telah melampaui batas minimum yang ditetapkan sebesar 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Dengan demikian, setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel secara konsisten dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

*Uji Regresi Linier Berganda*

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Koefisien Tidak Baku		Standar Koefisien Beta	Uji t	Nilai Signifikan
	B	Standar Kesalahan			
(Variabel tetap)	5,972	1,695		3,523	0,001
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,289	0,070	0,277	4,152	< 0,001
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,265	0,053	0,389	5,030	< 0,001
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,328	0,075	0,363	4,385	< 0,001

Sumber: Data diolah, 2024

$$Y_1 = 5,972 + 0,289 X_1 + 0,265 X_2 + 0,328 X_3 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 5,972 mengindikasikan bahwa ketika variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka tingkat kinerja pegawai berada pada angka 5,972.
- Koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,289 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,289 unit.
- Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,265 mengartikan bahwa peningkatan satu unit dalam budaya organisasi akan mendorong kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,265 unit.
- Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,328 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,328 unit. Nilai koefisien ini merupakan

yang terbesar dibandingkan variabel lainnya, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

#### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model	R Koefisien Korelasi	R <sup>2</sup> Koefisien Determinasi	Nilai R Square yang disesuaikan	Estimasi Standar Kesalahan
1	0,981	0,963	0,960	0,94335

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengolahan data dengan bantuan perangkat lunak SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,981 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan kinerja pegawai berada pada tingkat yang sangat kuat. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebesar 98,10% variasi kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), sedangkan sisanya sebesar 1,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,963 memperlihatkan bahwa model yang digunakan tetap memiliki kemampuan prediktif yang sangat tinggi meskipun telah memperhitungkan jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam analisis.

#### Uji f-statistik

Tabel 10. Hasil Uji f-statistik

Model	Jumlah Kuadran	Derajat Bebas	Rata-rata Kuadran	Uji F	Nilai Signifikan
Regresi	786,295	3	262,098	294,520	< 0,001
Residual/sisa	30,257	34	0,890		
Total	816,553	37			

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 294,520 yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan nilai F tabel sebesar 2,882 pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 34$ . Selain itu, nilai probabilitas yang diperoleh menunjukkan  $p < 0,001$ , yang mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) dinyatakan ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_4$ ) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_3$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak dan dapat dimanfaatkan untuk memprediksi kinerja pegawai.

#### Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta metode regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan tingkat ketepatan dan konsistensinya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas 0,320, sehingga dapat dinyatakan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan dalam analisis. Sementara itu, uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha menghasilkan nilai di atas 0,70 pada seluruh variabel, yang mengindikasikan bahwa instrumen memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Selanjutnya, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,963, yang berarti bahwa 96,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 3,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Pengujian secara simultan melalui uji F menghasilkan nilai F-hitung sebesar 294,520 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sekaligus menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Temuan penelitian

juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peran pemimpin yang mampu memberikan visi, inspirasi, dan dukungan, sementara budaya organisasi menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, yang tercermin dari pentingnya pemberian insentif, pengakuan, serta suasana kerja yang mendukung. Secara keseluruhan, ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi yang sangat besar, sehingga model penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

## Penutup

### *Kesimpulan*

1. Kepemimpinan transformasional terbukti memberikan dampak positif serta berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja memiliki peranan penting dengan pengaruh positif dan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.
4. Secara bersama-sama, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, di mana model regresi yang digunakan telah terbukti memiliki tingkat validitas dan ketepatan yang baik.

### *Saran*

- a. Memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu mendorong peningkatan semangat kerja pegawai serta membentuk lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung kinerja yang optimal.
- b. Merumuskan kebijakan yang dapat memperkuat budaya organisasi agar lebih adaptif, inovatif, dan mampu merespons perubahan baik dari sisi internal maupun eksternal secara efektif.
- c. Menggunakan pendekatan *mixed-methods* agar hasil penelitian lebih komprehensif dengan mengintegrasikan analisis kuantitatif dan kualitatif, khususnya dalam mengkaji kepemimpinan transformasional serta pengaruhnya terhadap budaya organisasi dan motivasi kerja.
- d. Mengembangkan penelitian dengan memasukkan variabel lain yang belum dikaji dalam studi ini, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam konteks sektor pemerintahan.

## Daftar Pustaka

- Ariantini, N. K. L., & Widhiyani, N. L. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Time Budget Pressure Pada Kinerja Auditor Dengan Budaya THK Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 20(1), 845–874.
- Barusman, M. Y., & Hidayat, T. (2017). Relation of Motivation to Return to the Place of Origin and Work Commitment. *European Journal of Business and Management Wwww.Iiste.Org ISSN*, 9(34), 68–73. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Choir, M., Damayanti, E., & Suyono, J. (2021). The Effect of Work Communication and Work Motivation to Employee Performance at PT. Catur Mitra Sejati Sentosa. *Jurnal Ekonomi*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.29138/je.v21i1.126>

- Dari, S. U. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on the Performance of Abab Subdistrict Office Employees, PALI Regency. In *International Journal of Marketing & Human Resource Research* (Vol. 1, Number 1).
- Dhall, P. (2019). Quantitative Data Analysis. In R. N. Subudhi & S. Mishra (Eds.), *Methodological Issues in Management Research: Advances, Challenges, and the Way Ahead* (pp. 109–125). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-973-220191008>
- Faris, S., Prasetya, S. A., Purba, Y., Endah, K., & Ginting, N. (2022). *The Effect of Motivation, Work Discipline And Work Experience on the Performance of Staff at Prima Indonesia University*. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- Fauzi, M., Kusuma, ), ;, Rahwana, A., & Sutrisna, A. (2022). The Influence Of Leadership Style and Organizational Culture On The Emplooyee Perfomance at PR. Hm Putra Tasikmalaya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PR. Hm Putra Tasikmalaya. In *Journal of Indonesian Management* (Vol. 2, Number 2).
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1–10.
- Kristanti, D., & Eko Yudiatmaja, W. (2022). Antecedents of Work Outcomes of Local Government Employees: The Mediating Role of Public Service Motivation. *Policy & Governance Review*, 6(3), 247. <https://doi.org/10.30589/pgr.v6i3.491>
- Kuppelwieser, V. G., & Finsterwalder, J. (2016). Transformative service research and service dominant logic: Quo Vaditis? *Journal of Retailing and Consumer Services*, 28, 91–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2015.08.011>
- Kusdiana, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 148–157.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Perfomance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Lidiawati, L., Ahmad, S., & Whidy, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 6971–6975.
- Liliana, P. F., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Tethadap Kinerja Karyawan pada PT. Godrij Indonesia di Jakarta Timur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 435–442.
- Mahsun, M., & Rizal, R. K. (2021). Effort for Developing Excellent Human Resources in the Hospitality Industry. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 25–32. <https://doi.org/10.47616/jamrems.v2i4.180>
- Muizu, W. O. Z. nita, Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78.

- Oktaviannur, M. (2024). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee at PDAM Way Rilau Bandar Lampung City. *IJEBIR*, 03(02), 1091–1101.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Rahman, A. A. S., Saputro, A. H., & Wijaya, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1455–1463. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>
- Rakatama, A. W., & Chaerudin, C. (2021). The Role of Competence, Motivation and Compensation in Affecting the Employee Performance at PT. ZTE Indonesia. *DIJSM: Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(2), 290–298. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i2>
- Reda, H. M. (2018). Organizational Culture: A Case Study Measuring the Importance and Presence of Organization Values at a Higher Education Organization in Saudi Arabia. *Engineering Management Research*, 7(1), 56. <https://doi.org/10.5539/emr.v7n1p56>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Riyadi, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.