

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KECAMATAN MAKARTI JAYA**

TESIS



Rahmadhani Nasution

92223016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KECAMATAN MAKARTI JAYA**

Rahmadhani Nasution

92223016



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Dipertahankan
pada Maret 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmadhani Nasution
NIM : 92223016
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2025



Rahmadhani Nasution

**PENGARUH KEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KECAMATAN MAKARTI JAYA**

TESIS

Rahmadhani Nasution

92223016

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal : 08 Mei 2025

Pembimbing I



Dr. H. M. Idris, SE., M.Si
NIDN : 0213106001

Pembimbing II



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.
NIDN : 0217107002

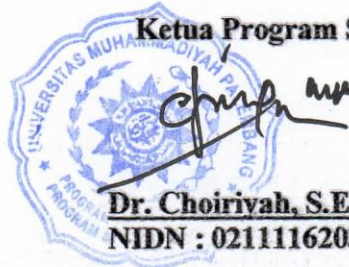
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN : 0212016802

Ketua Program Studi



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

**PENGARUH KEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KECAMATAN MAKARTI JAYA**

TESIS

Rahmadhani Nasution

92223016

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal 08 Mei 2025

Ketua



Dr. H. M. Idris, SE., M.Si

NIDN : 0213106001

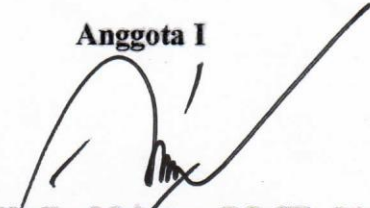
Sekretaris



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.

NIDN : 0217107002

Anggota I



Dr. Yudha Mahrom, DS, SE., M.Si

NIDN : 0221036902

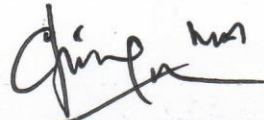
Anggota II



Dr. Trispianty A.M, S.E., M.M.

NIDN : 0019026101

Anggota III



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si

NIDN : 0211116203

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PERANGKAT DESA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KECAMATAN MAKARTI JAYA**

Rahmadhani Nasution

Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Kecamatan Makarti Jaya. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. H. M. Idris, SE., M. Si (2) Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja perangkat desa Kecamatan Makarti Jaya. 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja perangkat desa Kecamatan Makarti Jaya. 3) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Makarti Jaya. 4) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Makarti Jaya. 5) Pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Makarti Jaya. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja. Sampel pada penelitian ini yaitu perangkat desa Kecamatan Makarti Jaya yang berjumlah 110 orang yang dipilih secara *Cluster Random Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Modeling Equation* (SEM) dengan Aplikasi Program Lisrel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (3) Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (4) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (6) Motivasi kerja tidak memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja (7) Motivasi kerja tidak memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON VILLAGE
APPARATUS PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS A MEDIATION
VARIABLE IN MAKARTI JAYA DISTRICT**

Rahmadhani Nasution

The influence of leadership and organizational culture on village apparatus performance with work motivation as a mediating variable in Makarti Jaya Subdistrict. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Advisor (1) Dr. H. M. Idris, SE., M. Si (2) Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M

ABSTRACT

This study aims to determine 1) The influence of leadership on work motivation of village apparatus in Makarti Jaya Subdistrict. 2) The influence of organizational culture on work motivation of village apparatus in Makarti Jaya Subdistrict. 3) The influence of leadership on the performance of village apparatus in Makarti Jaya Subdistrict. 4) The influence of organizational culture on the performance of village apparatus in Makarti Jaya Subdistrict. 5) The influence of motivation on the performance of village apparatus in Makarti Jaya Subdistrict. This type of research is Associative. The variables used by researchers are leadership variables, organizational culture, motivation and performance. The sample in this study was the village apparatus of Makarti Jaya District, totaling 110 people selected by Cluster Random Sampling. The data used in this study were primary data with a questionnaire data collection method. The data analysis technique used was Strucnoal Modeling Equanon (SEM) with the Lisrel Program Application. The results of this study indicate that (1) Leadership has a positive and significant effect on work motivation (2) Organizational culture has a positive and significant effect on work motivation (3) Leadership has a positive but not significant effect on performance (4) Organizational culture has a positive and significant effect on performance (5) Motivation has a positive and significant effect on performance (6) Work motivation does not strengthen the influence of leadership on performance (7) Work motivation does not strengthen the influence of organizational culture on performance

Keywords: *Leadership, Organizational Culture Motivation and Performance*



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“The best Way to get started is to quit talking and begin doing” Walt Disney

Persembahan

1. Terkhusus untuk orang tua tercinta ;
2. Teruntuk Dosen Pembimbing 1 dan 2
3. Teruntuk Suami, anak dan Keluarga Tercinta
4. Teruntuk sahabat dan Magister angkatan 35
5. Almamater yang saya banggakan,
Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik dan memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Penguji Semminar Usulan Penelitian Dr. Diah Isanaini Asiati, SE., M.Si dan Dr. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
5. Pembimbing I Dr. H. M. Idris, SE., M. Si Pembimbing II Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK ., M. M dengan masukkan dan memotivasi kerja penulis.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen, atas ilmu yang penulis terima. Bapak dan Ibu Dosen serta staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang

7. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan semangat dan telah banyak membantu. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Maret 2025

Penulis

Rahmadhani Nasution

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Abstrak.....	v
Halaman <i>Abstract</i>	vi
Halaman Motto dan Persembahan.....	vii
Halaman Prakata	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Halaman Gambar	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	15
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	16

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,

DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan	17
B. Kerangka Pemikiran.....	30
C. Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian.....	37
B. Metode Penelitian	37
C. Operasionalisasi Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data Yang Digunakan	41
F. Metode Pengujian Data	43
G. Rancangan Analisis Data	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	98
B. Saran.....	98

Daftar Pustaka	100
-----------------------------	------------

Lampiran.....	103
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Research Gap	6
Table I.2 Data Pelaksanaan Kerja.....	9
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel III.2 Populasi.....	39
Tabel III.3 Distribusi Sampel	40
Tabel III.4 Penskoran Jawaban.....	42
Tabel III.5 Kriteria Kecocokan Model.....	48
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel IV.4 Uji Validitas Konstruk Kinerja	57
Tabel IV.5 Uji Validitas Konstruk Motivasi	59
Tabel IV.6 Uji Validitas Konstruk Kepemimpinan.....	60
Tabel IV.7 Uji Validitas Konstruk Budaya Organisasi	61
Tabel IV.8 Uji Reliabilitas	63
Tabel IV.9 Tabel Goodness Of Fit Index.....	64
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	65
Tabel IV.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	67
Tabel IV.12 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	70
Tabel IV.13 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	72
Tabel IV.14 Tabel Uji Hipotesis.....	76
Tabel IV.15 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar III.1 Analisis Ful Model	46
Gambar IV.1 Confirmatory Factor Analysis (CFA)	56
Gambar IV.2 Loading Faktor Kinerja.....	57
Gambar IV.3 Loading Faktor Motivasi.....	58
Gambar IV.4 Loading Faktor Kepemimpinan	60
Gambar IV.5 Loading Faktor Budaya Organisasi	61
Gambar IV.6 Path Analisis.....	74
Gambar IV.7 Koefisien Jalur (Path Coefficient) dan T-Values	75
Gambar IV.8 Struktual X Models T-Values	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian	103
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	107
Lampiran 3 Uji CFA	115
Lampiran 4 Uji Y-Model dan X-Model	116
Lampiran 5 Uji Model Struktural	117
Lampiran 6 Uji T Value	118
Lampiran 7 Uji Goodnes of Fit	119
Lampiran Biodata Penulis	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah pengelolaan organisasi dengan skala besar maupun kecil. Organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga akan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab serta mampu meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kaitannya dengan manajemen yang baik dan berkualitas terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki organisasi. SDM merupakan personal individu yang bekerja pada sebuah organisasi sebagai pengelola dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi membutuhkan SDM yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya masing-masing, guna menghadapi tantangan dan memenuhi harapan serta tujuan organisasi secara berkesinambungan .

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja anggota sebagai tenaga kerja atau pegawai/karyawan yang berada dalam organisasi tersebut. Kinerja tenaga kerja sangat penting bagi organisasi atau instansi sebagai alat pengukur keberhasilan dalam

menjalankan setiap capaian kerja, karena semakin tinggi kinerja setiap tenaga kerja organisasi atau instansi semakin tinggi juga peluang untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi mengharapkan setiap tenaga kerja/pegawainya memiliki kinerja yang baik dan memiliki kualitas yang baik. Dalam konteks MSDM, beberapa faktor perilaku individu organisasi memiliki peran vital sebagai aset manusia terutama manajemen sumber daya manusia pada bawahannya. Organisasi pada instansi pemerintahan terkecil pun, seperti pada pemerintahan desa juga membutuhkan kinerja terbaik pegawai perangkat desa terkait, guna mendukung tujuan dan keberhasilan pemerintahan desa tersebut. Dalam dinamika pembangunan desa di Indonesia, perangkat desa memegang peran penting sebagai ujung tombak pemerintahan di tingkat lokal.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti, 2017: 260). Kasmir (2017:182) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan

dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir 2019: 189-193). Kinerja yang terukur dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai capaian kerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun tahap kegiatan selesai dan berfungsi. Melalui variabel dan beberapa indikatornya, suatu organisasi mempunyai tataran dan instrumen pengukuran yang jelas, bagaimana organisasi tersebut mengukur keberhasilan atau ketidak-berhasilan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Menurut Busro (2020:51), motivasi kerja adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Pemberian motivasi kerja yang tepat, akan mendorong pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan menjadi pertimbangan.. Motivasi berfokus pada mempersoalkan bagaimana cara organisasi mengarahkan daya dan potensi anggota organisasi atau pegawainya, sekaligus sebagai faktor yang memperkuat dorongan agar pegawai mau bekerja sama secara produktif, serta berhasil mewujudkan tujuan yang telah diharapkan.

Kepemimpinan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Wahyudi (2017:119), kepemimpinan didefinisikan

sebagai kemampuan individu dalam menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota organisasi agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam mewujudkan hasil pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Pemimpin yang baik akan mampu mempertimbangkan dan mengambil keputusan terhadap permasalahan di unit yang dipimpinnya. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang baik dapat memicu berbagai masalah dalam organisasi, antara lain: penurunan moral dan motivasi kerja, produktifitas rendah, ketidak-akuratan hasil kerja, kurang inovasi dan kreatifitas, serta kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui kepemimpinan yang baik juga, pemimpin dapat mengendalikan jajaran unit pada rentang kendali organisasi yang dipimpinnya.

Faktor kepemimpinan juga mampu mempengaruhi motivasi kerja. Kepemimpinan merupakan bagian yang menjadi faktor mempengaruhi motivasi kerja. Kepemimpinan yang baik dapat membantu pegawai merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras guna mencapai kesejahteraan. Sebaliknya kepemimpinan yang buruk dapat memiliki dampak negatif terhadap motivasi pegawai (Saydam Kadarisman dalam Erri & Fajrin, 2018). Pegawai yang kurang termotivasi akan menghasilkan produk atau jasa layanan yang berkualitas rendah. Oleh karena itu, penting sekali, bagi setiap pemimpin memiliki kemampuan kepemimpinan yang mampu memotivasi pegawai atau bawahannya.

Selain motivasi kerja dan kepemimpinan, budaya organisasi juga

merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama (Edison, dkk 2017:120). Budaya organisasi mengarah kepada cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan cara kerja mereka. Budaya organisasi mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu. Budaya organisasi dipercayai sebagai nilai-nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Anggota organisasi bisa jadi bertindak dalam pencapaian tujuan organisasi sebagaimana telah dituntun oleh organisasi melalui petunjuk pelaksanaan kegiatan, dalam bentuk sistem operasional prosedur. Budaya organisasi menjadi implementasi atas kontribusi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi terkait aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku pegawai.

Budaya organisasi juga akan mendorong timbulnya motivasi kerja pegawai. Budaya organisasi yang baik dan kondusif mampu membuat pegawai merasakan ketenangan dan nyaman dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa motivasi dalam diri pegawai. Sebaliknya, bila kondisi budaya organisasi itu kurang baik dan kondusif, akan membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja dan membuat pegawai kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan semangat pegawai dalam bekerja artinya pegawai memiliki rasa motivasi dalam bekerja karena ditunjang oleh budaya dalam organisasi yang kondusif.

Tabel I.1
Research Gap

No	Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan dan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi	Deva Budyawan, Edward dan Sigit Indrawijaya (2022)	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja
2.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Performa) Perangkat Desa di Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus	Abdul Wahid Hasbulllah (2024)	Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Performa)
3.	Motivasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Perangkat Desa dengan <i>Partial Least Square</i> di Kecamatan Nagreg Kabupaten Bandung	Ema Rismyanti <i>et al</i> (2023)	Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja
4.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Lingkungan Kecamatan Kramat Jati, Kota Administrasi Jakarta Timur	Mohammad Arif & Ahmad Badawi Saluy (2020)	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja, namun Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja
5.	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan OCB Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pamekasan	Muzaaki <i>et.al</i> (2017)	Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja
6.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Timor Leste.	Nelson <i>et.al</i> (2016)	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
7.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Pendidikan & Kebudayaan Kabupaten Banyuasin	Riri Hanifa <i>et.al</i> (2023)	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
8.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah	Agung Hendra <i>et.al</i> (2023)	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja & Kinerja
9.	Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Pemerintahan Kec. Lubuk Baja Batam	Siagian (2017)	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Namun tidak signifikan terhadap Motivasi Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Secara administratif Kecamatan Makarti Jaya terdiri dari 11 desa dan 1 kelurahan dengan luas wilayah sekitar 311,19 km². Pelayanan masyarakat pada desa-desa pada kecamatan Makarti Jaya tidak terlepas dari kontribusi para perangkat desa. Perangkat desa adalah pegawai pemerintah dalam bidang pelayanan masyarakat yang memiliki tugas dan kewajiban terhadap pelayanan kepada masyarakat dimana mereka bekerja serta mendukung Kepala Desa di dalam melakukan tugasnya. Para perangkat desa di dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat mewajibkan mereka untuk mampu melakukan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh masyarakat di daerah tersebut. Perangkat Desa terdiri dari sekretariat desa, pelaksana kewilayahan, pelaksana teknis. Perangkat desa bertugas membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Dengan demikian, perangkat desa bertanggung jawab kepada Kepala Desa. Perangkat Desa diangkat oleh Kepala Desa setelah dikonsultasikan dengan Camat atas nama Bupati/Walikota.

Pegawai perangkat desa adalah kunci untuk mencapai kesejahteraan dan efisiensi pelayanan publik pada pemerintahan desa. Meskipun pemerintah telah membedakan status pegawai perangkat desa dengan pegawai negeri sipil (PNS), dalam praktiknya, memiliki banyak kesamaan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN), dalam hal pelayanan publik dan sumber penghasilan. Perangkat desa merupakan bagian dari penyelenggara pemerintahan yang terdapat di desa serta mempunyai tugas dalam membantu kepala desa dalam menjalankan tugas dan wewenang kepala desa, dalam

melaksanakan pelayanan pemerintahan desa dan masyarakat di desa dimana tempat tugasnya. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2014 tentang Desa dijelaskan bahwa kewenangan dalam pengangkatan serta pemberhentian seorang bagian dari pemerintahan desa adalah wewenang dari seorang kepala desa, akan tetapi didalam melaksanakan wewenangnya itu tentunya kepala desa harus sesuai dengan peraturan yang telah diatur didalam undang-undang ataupun peraturan yang berlaku.

Setiap instansi pemerintah, termasuk pada pemerintahan desa dalam pencapaian tujuannya akan dihadapkan dengan masalah-masalah. Peneliti mengamati dan menemukan fenomena permasalahan pada pemerintahan desa terkait kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya.. Fenomena awal yang terjadi pada pemerintahan desa kecamatan Makarti Jaya, ditemukannya masalah pada hasil pelaksanaan kerja perangkat daerah dan perangkat desa, dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel I.2
Capaian Kinerja Pemerintahan Desa di Kecamatan Makarti Jaya
Tahun 2023

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kerja	Satuan	Standar/ Target	Kondisi Akhir	Presentase Tingkat Capaian
1	Meningkatnya Kepuasan Pelayanan Publik	Nilai SAKIP Perangkat Daerah/Perangkat Desa	Nilai	72,00	30,74	41,66
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Nilai	95,00	80,50	84,74
		Persentase Desa yang Tertib Administrasi	%	95,00	74,60	78,52
2	Meningkatnya Pemberdayaan Masyarakat	Persentase Desa dalam 12 Gerakan Bersama Masyarakat	%	92,00	92,00	100,00
3	Terciptanya Keamanan, Kenyamanan dan Ketertiban Masyarakat	Persentase Penyelesaian Pengaduan Masyarakat	%	95,00	84,45	88,89
4	Peningkatan Efektivitas Penyelenggaraan Fungsi Perangkat Daerah/Desa	Persentase Pelaksanaan Urusan Pemerintahan Umum di Daerah/Desa yang terkoordinir	%i	95,00	82,51	86,85

Sumber : LKjIP Kecamatan Makarti Jaya Kabupaten Banyuasin , Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, menunjukkan masih banyak ditemukannya tujuan dan standar/target kinerja perangkat pemerintahan daerah/desa kecamatan Makarti Jaya yang belum mencapai standar dan target secara optimal.. Hal ini mengindikasikan bahwa tujuan belum tercapai dengan baik sebagaimana yang telah ditetapkan. Ditinjau dari sasaran kinerja sebagai wujud dari indikator tujuan, maka dapat dideskripsikan beberapa kondisi sesuai realitas yang ada. Jika dicermati, terdapat sasaran dengan indikator kinerja yang belum terpenuhi secara optimal. Pada sasaran 1 terhadap nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dengan target 72,00% dan terealisasi 30,74% artinya masih dalam predikat kurang untuk standar/target yang baik. Kinerja atas Kepuasan Masyarakat atas Layanan

Perangkat Daerah/Desa dengan target 90,00% dan terealisasi 80,50% artinya belum optimal untuk standar/target yang baik. Pada sasaran 3 atas Persentase Penyelesaian Pengaduan Masyarakat dengan target 95,00% dan terealisasi 84,45% artinya belum optimal untuk standar/target yang baik. Selanjutnya, pada sasaran 4 untuk Persentase Pelaksanaan Urusan Pemerintahan Umum di Daerah/Desa, dengan standar/target indikator 95,00% dan terealisasi 82,51%, artinya belum mampu melampaui standar/target dengan optimal.

Evaluasi atas LKjIP di atas mengisyaratkan bahwa perangkat desa membutuhkan usaha kerja optimal guna mencapai standar/target dan tujuan capaian kinerja yang telah ditetapkan pada kecamatan.

Peneliti juga menemukan fenomena lain, terkait dengan alat dan sarana guna mendukung kerja pegawai. Berdasarkan pengamatan, di beberapa pemerintahan desa ditemukan adanya ketersediaan peralatan yang kurang dan dalam kondisi rusak, seperti: perangkat komputer dan pengeras suara yang sering mengalami kerusakan. Kondisi beberapa peralatan yang kurang layak, akan berdampak pada kinerja pegawai perangkat desa. Pegawai cenderung lamban dalam pelayanan urusan masyarakat desa. Beberapa pegawai terlihat juga, kurang memiliki inisiatif, saat dihadapi dengan pekerjaan pelayanan. Pegawai bekerja cenderung tidak proaktif dan seringkali memberikan kontribusi pelayanan didasari atas perintah kepala desa. Hal ini ditandai adanya pegawai perangkat desa yang lamban melaksanakan penyuluhan, sosialisasi dan motivasi terhadap masyarakat desa. Beberapa pegawai perangkat desa lainnya juga pasif dalam

menyelesaikan masalah sebelum diperintahkan, seperti pada permasalahan verifikasi bukti penerimaan dan pengeluaran APBDesa.

Ditinjau dari motivasi kerja, sebagai salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja. Peneliti menemukan fenomena pada perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya terhadap pekerjaan itu sendiri. Pegawai perangkat desa merasakan pekerjaan yang ada, monoton dan tidak menemukan tugas-tugas yang menarik lagi. Hal ini ditandai adanya pegawai perangkat desa di fungsi seksi kesejahteraan, yang telah berlangsung lama dalam pekerjaan yang sama dan merasakan kejenuhan. Beberapa pegawai pegawai juga kurang diberikan kesempatan belajar untuk berkembang, seperti kurangnya pelatihan bagi perangkat desa yang bertugas pada seksi fungsi pelayanan; penyuluhan, fungsi pemerintahan; masalah pertanahan dan fungsi sekretaris desa; pengelolaan keuangan desa.

Di satu sisi yang lain, beberapa pegawai perangkat desa di beberapa desa di kecamatan Makarti Jaya, mengungkapkan tidak ada motivasi untuk menunjukkan kinerja dengan prestasi baik. Hal ini ditandai adanya pegawai perangkat desa yang tidak responsif dan mengantisipasi atas pengaduan masyarakat desa terkait masalah pertanahan. Hal yang sama terjadi pada pekerjaan masalah kependudukan, pegawai merasa biasa saja dan kurang responsif. Hal ini mengindikasikan kurangnya keinginan pegawai perangkat desa untuk berprestasi sehingga hasil capaian kerja pegawai cenderung kurang optimal sama sekali.

Selain itu, beberapa pegawai perangkat desa juga cenderung kurang

memberikan kemampuan maksimal dan menghindar atas konsekuensi dalam bekerja. Hal ini ditandai adanya pernyataan dari pegawai perangkat desa yang tidak mau mengambil resiko jika terjadi konflik dalam masyarakat desa. Pegawai juga kurang berinovasi dan mengeluarkan argumen dalam bekerja. Melalui wawancara mendalam, pegawai mengungkapkan kondisi ini disebabkan tidak adanya pengakuan dan penghargaan dari kepala desa atau atasan atas kinerja yang dilakukan.

Terkait dengan kepemimpinan, kondisi pegawai perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya dihadapkan juga dengan masalah dan kendala. Kepala desa sebagai pimpinan kerap kali terlambat mengantisipasi, memberi keputusan dan cenderung tidak mengindahkan atas usulan dan keluhan pegawai perangkat desa. Sebagai contoh ketika pegawai yang memberikan usulan dan permasalahan mengenai pengembangan sumber pendapatan desa, namun tidak diindahkan dan tidak ada arahan dari kepala desa. Kondisi seperti ini juga membuat komunikasi dan hubungan yang kurang baik antara kepala desa dan pegawai perangkat desa. Beberapa pegawai perangkat desa juga mengutarakan bahwa kepala desa kurang mampu memberikan keputusan atas permasalahan terkait adanya kerjasama dengan pihak lain guna pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES). Hal ini memperlihatkan lemahnya kepala desa dalam pengambilan keputusan sehingga kejadian-kejadian tersebut terulang, dan tidak memberikan solusi dan berkomunikasi dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul.

Selain itu, kepala desa sebagai pimpinan desa cenderung belum sepenuhnya berhasil memotivasi pegawai perangkat desa sebagai bawahannya. Hal ini ditandai pada situasi kerja pegawai perangkat desa di lapangan, misalnya pada pekerjaan pelaksanaan pemanfaatan teknologi tepat guna bagi masyarakat/warga desa, kepala desa seringkali tidak hadir untuk memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai perangkat desa. Dampak nyata kepala desa belum mampu mengendalikan bawahan adalah sulit tercapainya kinerja pegawai perangkat desa atas target sebagaimana telah diungkapkan sebelumnya, Kepala desa sulit mengendalikan bawahan dalam target pekerjaan yang dibebankan, seperti tidak dilampauinya target atas presentase penyelesaian pengaduan masyarakat desa. Kurangnya komunikasi yang baik dan *monitoring* terhadap pegawai perangkat desa, mengakibatkan pegawai perangkat desa kurang dapat memahami dan fokus dalam penyelesaian dan kinerja pekerjaan pelayanan.

Selain adanya fenomena pada variabel kinerja, motivasi kerja dan kepemimpinan yang mempengaruhinya, maka terdapat juga fenomena pada variabel budaya organisasi. Dalam hubungannya dengan budaya organisasi peneliti juga menemukan fenomena pada pegawai perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya, terhadap indikator perhatian (*care*). Beberapa perangkat pegawai desa belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara rinci dan teliti. Hasil pekerjaan pegawai memperlihatkan masih diketemukannya kesalahan dalam menyelesaikan tugas dan penginputan data, seperti pendataan inventarisasi aset desa dan verifikasi pertanahan

masyarakat desa. Hal ini menunjukkan pegawai perangkat desa belum rinci dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, berdasarkan pengamatan terdapat beberapa kesalahan atau kekeliruan dalam pekerjaan, yang disebabkan adanya pegawai perangkat desa yang bekerja dengan sesuka hati, rambang dan cenderung mengikuti *mood* pribadi. Pegawai perangkat desa kurang berorientasi pada hasil, dimana perilaku pegawai perangkat desa yang bekerja rambang dan belum sesuai harapan sehingga berdampak pada hasil kerja. Pegawai perangkat desa cenderung tidak memperlihatkan sikap dan nilai yang baik dalam bekerja, tidak mengutamakan hasil kerja serta terkesan semata hanya menunaikan tugas saja. Kondisi ini berdampak pada pekerjaan pelayanan pemerintahan desa yang dihasilkan, menjadi belum optimal seperti: pembangunan sarana prasarana perdesaan, penyuluhan untuk masyarakat desa, pelestarian nilai sosial budaya, usaha partisipasi masyarakat desa dan pengembangan pelayanan di bidang pendidikan, keagamaan serta pelayanan kesehatan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kecamatan Makarti Jaya.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya ?
2. Apakah ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya ?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kerja terhadap motivasi kerja perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Makarti Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Mengungkapkan secara spesifik kegunaan yang hendak dicapai dari :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, memberikan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Diharapkan juga dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori ilmu manajemen yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, memberikan bahan pertimbangan (rekomendasi) bagi pemerintahan kecamatan dan desa, dalam rangka meningkatkan kinerja perangkat desa, di antaranya bagaimana kepemimpinan yang baik, budaya organisasi yang baik, dan motivasi kerja dibangun. Diharapkan juga terjadi optimalisasi fungsi pemerintahan desa dan pegawai perangkat desa terutama di perdesaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau : Zanaf Publishing
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arif, Muhammad, and Ahmad B. Saluy. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Kramat Jati, Kota Administrasi Jakarta Timur)." *Indikator*, vol. 4, no. 1, 2020, doi:10.22441/indikator.2020.v4i1.006
- Budyawan D, Edward, Indrawijaya Sigit (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan dan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi.*, *JIUBJ*, 22(3), Oktober 2022, 2250-2255
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta; Prenadamedia Group
- Djarmiko, Hendra Agung & Harsono, Harsono & Natsir, Mokh. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah*. *Jurnal Sosial Teknologi*. 3. 114-120. 10.36418/jurnalsostech.v3i2.640.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- Ghozali. Imam (2014). *Structural Equation Modelling Alternatif*. Semarang : Badan Penerbit Diponegoro
- Guterres, N., Wayan Gede, S., & Made, S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste.*, *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, . Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/view/9653>
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2017) *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd Edition, Sage Publications Inc., Thousand Oaks, CA.
- Hanifa, R., Santoso, T. I., & Shalahuddin, M. (2023, March). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwasin*. In *Forbiswara Forum Bisnis dan Kewirausahaan* (Vol. 12, No. 2, pp. 433-443).

- Hasbullah Wahid A (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Performa) Perangkat Desa di Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus*,. Jurnal Enterpreneur dan Bisnis (JEBI), Vol.3, No.1. Maret 2024 E-ISSN 3025-5716
- Huang, Chun-Che & Wang, Yu-Min & Wu, Tsin-Wei & Wang, Pei-An. (2014). *An Empirical Analysis of the Antecedents and Performance Consequences of Using the Moodle Platform*. International Journal of Information and Education Technology. 3. 217-221. 10.7763/IJiet.2013.V3.267.
- Joreskog, Kusnedi, (2018) *"The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variabels: Historical and Comparative Aspects."* In *Systems Under Indirect Observation*, Part I. Eds. H. O. A. Wold and K.G. Joreskog. Amsterdam: North-Holland.
- Kasmir. (2019). *Manajemwn Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawai Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- LKjIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) Pemerintah Kabupaten Banyuasin 2024 (Kecamatan Makarti Jaya)
- Rachmawati, N.A., & Frianto, A. (2022). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah*. Jurnal Ilmu Manajemen. Page 19-30.
- Rismayanti E, Akbar Geusan, Bani, Hakim Lukmanul (2023). *Motivasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Perangkat Desa dengan Metode Partial Least Square*,. Sawala, Jurnal Administrasi Negara, Vol 11, Issue 1, Juni 2023,
- Robins, Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sekaran, Umar & Bougie, Roger. (2013). *Research Methods For Business*. New York: John Wiley.
- Sugiyono (2019) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2017) *Statistik untuk Penelitian*. Bandung PT. Alfabet.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Wibowo. (2017) *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Wijanto, setyo Hari, *Metode Penelitian Menggunakan Structural equation Modeling dengan Lisrel 9* (2015), Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

