

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS SOSIAL KABUPATEN KERINCI

Deshapitri¹, Elfiswandi², Yulasmi³

Program Magister Manajemen^{1,2,3}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis^{1,2,3}

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang^{1,2,3}

deshapitri229@gmail.com¹, elfis0466@yahoo.com²,

yulasmi12@yahoo.com³

Received: 2025-04-17. **Revised:** 2025-05-03. **Accepted:** 2025-05-06. **Issue Period:** Vol.9 No.2 (2025), Pp. 1014-1028

Abstrak: Penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Kerinci". Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausalitas, metode pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program smartPLS. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menganalisis 50 orang responden.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1890

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract: *Research entitled "The Influence of Career Development, Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Civil Servants of the Kerinci Regency Social Service". The object of this study is employees of the Kerinci Regency Social Service. The type of research used in this study is quantitative causality research, the data collection method is by distributing questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of the smartPLS program. The sampling technique in this study used saturated samples by analyzing 50 respondents.*

Based on the results of the analysis, it can be concluded that career development has a positive and significant effect on job satisfaction. Leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction. Work motivation has a positive and insignificant effect on job satisfaction. Career development has a positive and significant effect on employee performance. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and insignificant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance. Job satisfaction does not mediate the effect of career development on employee performance. Job satisfaction does not mediate the effect of leadership style on employee performance. Job satisfaction does not mediate the influence of work motivation on employee performance.

Keywords: *Career Development, Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting karena merupakan sebagai penggerak utama dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas dalam upaya mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri sebagai pegawai dari organisasi (Hasibuan, 2021).

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling berharga di dalam semua organisasi. Tanpa adanya pegawai yang berkualitas tidak mungkin tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia (Baskoro et al., 2021)

Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai, dan hasil yang diterima akan tidak sesuai dengan harapan organisasi. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja pegawai rendah, maka tujuan organisasi akan lebih sulit dicapai dan hasil yang diterima tidak sesuai dengan harapan organisasi. Kinerja dan instansi adalah dua hal tidak dapat dipisahkan. Untuk kinerja yang baik, pegawai membutuhkan dukungan berupa pengarahan dan bimbingan dari seorang pemimpin, motivasi untuk mendorong mereka, tata tertib yang diterapkan, lingkungan kerja yang nyaman, dan fasilitas dari organisasi seperti tersedianya peralatan yang memadai untuk memudahkan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.



Pendayagunaan Pegawai Negeri Sipil harus terus ditingkatkan terutama berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman masyarakat serta profesional dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sangat diperhatikan dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas. Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Penurunan kinerja tersebut bisa disebabkan karena banyaknya masalah yang dihadapi pegawai negeri sipil, mulai dari kesalahan penempatan, kebutuhan keluarga tidak terpenuhi, dan ketidakjelasan dalam jalur karier. Sebaliknya, ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang diterima juga dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja. Pegawai cenderung kurang serius bekerja misalnya, menyelesaikan pekerjaan dengan waktu terlalu lama dan mencari pekerjaan alternatif demi pendapatan tambahan, dan banyak karyawan yang telat masuk kantor.

II. METODE DAN MATERI

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan sebagai, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka (Mulyadi, 2020).

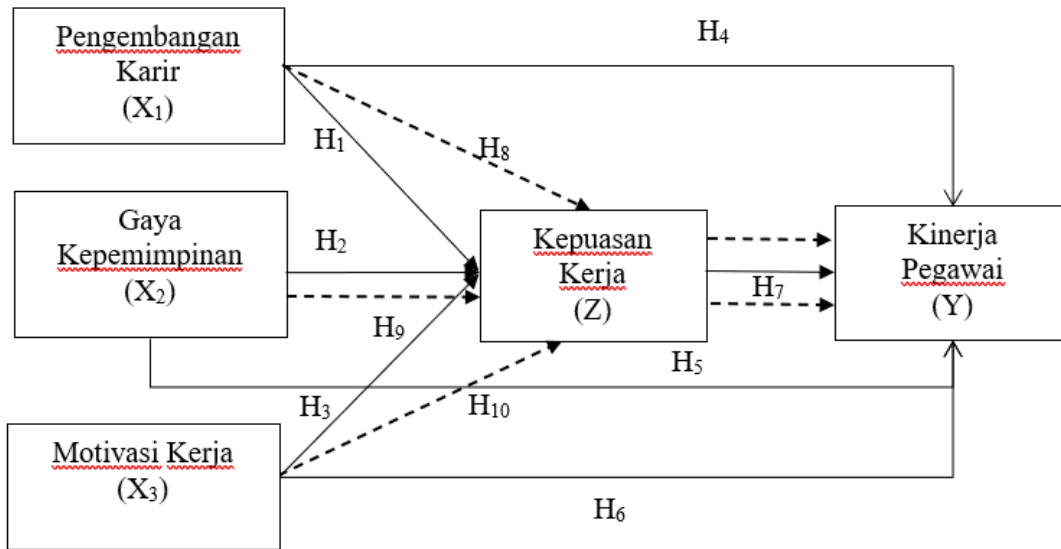
kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi vertikal maupun horizontal antar rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan peraturan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang kurang ideal, dan semacamnya (Robbins & Coulter, 2020).

Menurut (Wahyudi, 2022) pengembangan karir adalah proses yang melibatkan perencanaan dan pelaksanaan berbagai kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, dengan tujuan mencapai pertumbuhan dan kemajuan dalam karir mereka. Pengembangan karir sering melibatkan program pelatihan, mentoring, dan pengalaman kerja yang bermanfaat bagi pegawai dalam mencapai potensi penuh mereka.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi karena dianggap dapat memberikan pengaruh yang baik kepada pegawai untuk memaksimalkan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Tanpa kepemimpinan aktivitas-aktivitas suatu organisasi menjadi tidak teratur (Hafid, 2019)

Motivasi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2021). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2021) motivasi kerja adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.





Gambar 1. Model penelitian

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

3.1 Metodologi Penelitian

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS), PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi untuk penelitian adalah semua pegawai yang ada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci sebanyak 3.964 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 98 orang yang dapat mewakili dari populasi sebanyak 3.964 orang.

Riset Kepustakaan: Mengkaji literatur dan referensi yang relevan.

3.3 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Outer Loading Kinerja Pegawai

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	Y1	0,794	Valid
2	Y2	0,817	Valid
3	Y3	0,739	Valid
4	Y4	0,761	Valid



No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
5	Y5	0,872	Valid
6	Y6	0,680	Valid
7	Y7	0,831	Valid
8	Y9	0,754	Valid
9	Y10	0,580	

Sumber: Olahan SmartPLS, Tahun 2025

Outer Loading Pengembangan Karir

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	X1.1	0,840	Valid
2	X1.2	0,678	Valid
3	X1.3	0,794	Valid
4	X1.4	0,793	Valid
5	X1.5	0,732	Valid
6	X1.6	0,616	Valid
7	X1.7	0,808	Valid
8	X1.8	0,734	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, Tahun 2025

Outer Loading Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	X2.1	0,818	Valid
2	X2.2	0,582	Valid
3	X2.3	0,779	Valid
4	X2.4	0,584	Valid
5	X2.5	0,649	Valid
6	X2.6	0,790	Valid



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1890

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

7	X2.7	0,867	Valid
8	X2.9	0,792	Valid
9	X2.10	0,595	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, Tahun 2025

Outer Loading Motivasi Kerja

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X3.1	0,689	Valid
2	X3.2	0,817	Valid
3	X3.3	0,686	Valid
4	X3.4	0,624	Valid
5	X3.5	0,801	Valid
6	X3.6	0,856	Valid
7	X3.7	0,723	Valid
8	X3.9	0,688	Valid
9	X3.10	0,793	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, Tahun 2025

Outer Loading Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	Z1	0,926	Valid
2	Z2	0,782	Valid
3	Z3	0,752	Valid
4	Z4	0,773	Valid
5	Z5	0,701	Valid
6	Z7	0,725	Valid
7	Z8	0,765	Valid
8	Z9	0,833	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, Tahun 2025

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1890

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Kriteria *Validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut ini disajikan nilai AVE dalam penelitian pada tabel :

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Pengembangan Karir (X1)	0,566
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,526
Motivasi Kerja (X3)	0,555
Kepuasan Kerja (Z)	0,616
Kinerja Pegawai (Y)	0,582

Sumber: Hasil Olah SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Nilai Construct Reliability dan Validity

Keterangan	Cronbach' S Alpha	rho_A	Composite Reliability	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Pengembangan Karir (X1)	0,889	0,896	0,912	0,566
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,884	0,899	0,907	0,526
Motivasi Kerja (X3)	0,928	0,577	0,918	0,555
Kepuasan Kerja (Z)	0,909	0,915	0,927	0,616
Kinerja Pegawai (Y)	0,908	0,916	0,925	0,582

Sumber: Olahan SmartPLS, Tahun 2025

Nilai R-Square

Hasil Pengujian R-Square

Keterangan	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,879	0,871



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1890

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Kinerja Pegawai (Y)	0,939	0,934
---------------------	-------	-------

Sumber: Olahan SmartPLS, Tahun 2025

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T-Statistik	P-Values	Keterangan
H1	Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.	0,391	2,423 > 1,96	0,008 < 0.05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, t-statistik 2,423 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,008 lebih kecil dari 0,05
H2	Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.	0,548	3,177 > 1,96	0,001 < 0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, t-statistik 3,177 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,001 lebih kecil dari 0,05



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1890

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T-Statistik	P-Values	Keterangan
H3	Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.	0,042	0,649 < 1,96	0,258 > 0,05	Ditolak, karena nilai koefisien bernilai positif, t-statistik 0,649 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0258 lebih besar dari 0,05
H4	Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.	0.345	2,034 > 1,96	0,021 < 0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, t-statistik 2,034 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,021 lebih kecil dari 0,05
H5	Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.	0,510	3,746 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, t-statistik 3,746 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T-Statistik	P-Values	Keterangan
H6	Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.	0,001	$0,012 < 1,96$	$0,495 > 0,05$	Ditolak, karena nilai koefisien bernilai positif, t-statistik 0,012 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0,495 lebih besar dari 0,05
H7	Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.	0,131	$0,959 < 1,96$	$0,169 > 0,05$	Ditolak, karena nilai koefisien bernilai positif, t-statistik 0,959 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0,169 lebih besar dari 0,05
H8	Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.	0,051	$0,839 < 1,96$	$0,201 > 0,05$	Ditolak, karena nilai koefisien bernilai positif t-statistik 0,839 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0,201 lebih besar dari 0,05

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T-Statistik	P-Values	Keterangan
H9	Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.	0,072	0,839 < 1,96	0,201 > 0,05	Ditolak, karena nilai koefisien bernilai positif, t-statistik 0,839 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0,201 lebih besar dari 0,05
H10	Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.	0,006	0,442 < 1,96	0,329 > 0,05	Ditolak, karena nilai koefisien bernilai positif, t-statistik 0,442 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0,329 lebih besar dari 0,05

IV. KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1890

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

8. Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.
9. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
10. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial Kabupaten Kerinci dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

REFERENCE

- Achmad, Umar, A., & Budiman. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Mirai Management*, 3(No.2), 92–119.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2 No 1(ISSN 2623-2634), 45–54.
- Baskoro, A. L., Widowati, S. Y., & Santoso, A. (2021). Menakar Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 6(1), 41–50.
- Bella, M. ., & Maichal. (2019). Pengaruh Mindset, Kepemimpinan dan Nilai Keluarga terhadap Budaya Organisasi Perusahaan Keluarga. *DeReMa Jurnal Manajemen*, Vol 13 No., 121–139.
- Cahyaningrum, W., & Prabowo, R. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan. *Jurnal Ekonomika*, 11(2).
- Chen, M. J., & Miller, D. (2020). The Relational Perspective as a Business Mindset: Managerial Implication for East and West. *The Academy of Management Perspective*, 23(1), 6–18.
- Dessler, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo.
- Deswarta. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta*, Vol 3(19–39).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta.
- Effendi, U. (2022). *Asas Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3(No 1), 107–119.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hafid, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap



- Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 2–21.
- Hamid, R, S., & Anwar, S, M. (2019). *Struktural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8 Dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Harahap, L, K. (2021). *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square)*. Fakultas Sains dan Teknologi UIN Walisongo.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herlinawati. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Hutton, D. . (2020). Critical Factors Explaining the Leadership Performance of High-Performing Principals. *International Journal of Leadership in Education*, Vol 21 No., 245–265.
- Irawan, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIA-LAN Press.
- Kasmir. (2021). *Ananlisis Laporan Keuangan*. Grafindo Persada.
- Kosasih, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Provinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, Vol 1 No 2(ISSN 2579-4396).
- Kustrianingsih, M. ., Minarsih, M. ., & Hasiolan, L. . (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Semarang. *Journal of Management*, Vol 2 No 2.
- Lisdiana, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi. *Journal Excellent*, 4(No.2), 33–40.
- Liyas, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Jurnal Ekonomi Dan Pembelajaran (Equilibrium)*, 17(No.1).
- Mangkunegara, A. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masngudi. (2021). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi & Bisnis*. Trianandra University Press.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2021). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat.
- Moehariono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mukhtar, A., Modding, B., Latief, B., & Hafied, H. (2020). The Influence of Competence, Organizational Culture and Work Stress on Job Satisfaction and Performance of Sharia Bank Employees in Makassar. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 8(5), 58–64.
- Mulyadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.



- Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(1), 92–99. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136>
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2021). *Konsep Dasar Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. Pascal Book.
- Nawawi, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan/ti dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Keryawan Outsourcing PT. J Yang di tempatkan di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(No.1).
- Prawirosentono, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta.
- Priansa. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Rahmayanti, D., & Afandi, I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13(1), 556–560.
- Riana, I. G., & Wirasedana, W. P. (2019). The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable. *Scientific Journal of PPI-UKM*, Vol 3(2), 2356–2536.
- Ridwan, M., & Hamelinda, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Survey pada Kantor Cabang Pembantu Bank Di Kota Sungai Penuh). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 6(3), 169–181. <https://doi.org/10.22437/jmk.v6i3.4251>
- Rivai. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku Organisasi* (D. Angelica, R. Cahayani, & R. Rasyid (eds.); Edisi 16). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Perilaku Organisasi* (B. M. Trans (ed.)). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. . (2020). *Perilaku Organisasi* (B. M. Trans (ed.)). Salemba Empat.
- Ruky, A. . (2019). *Sistem Manajemen Kinerja* (Cetakan Ke). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sarifah, W. ., & Minarsih, M. . (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi. *Journal of Management*, 1(No.1).
- Sastrodiningrat, S. (2020). *Perilaku Administrasi*. Karunika UT.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.



- Wahyuniardi, R., & Nabahan, H. . (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, Vol 19 No(ISSN 1978-1431), 118–126.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wiranti, F., Priyono, A., & Markus, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerjadan Kepuasan Kerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen*, 1(3).
- Yating Chuang, Hualing Chiang, A. L. (2019). Helping behaviors convert negative affect into job satisfaction and creative performance: The moderating role of work competence. *Emerald Publishing Limited*, 48(6).
- Yukl, G. (2021). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (5th ed.). PT Indeks.
- Zainun, B. (2022). *Manajemen dan Motivasi*. PT Balai Pustaka 1982.

