
PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PAPUA BARAT DAYA

Oleh

Derek Gifelem^{1*}, Bambang Raditya Purnomo², Rinadini Hendrasworo³

^{1,2,3}University of Dr Soetomo, Indonesia

Email: ¹gifelemderek@gmail.com, ²Bambang.raditya.purnomo@unitomo.ac.id,

³rinaherv1969@gmail.com

Article History:

Received: 09-08-2025

Revised: 27-08-2025

Accepted: 10-09-2025

Keywords:

Workload, Leadership Style,
Work Motivation, Employee
Performance

Abstract: *Objectives: The study analyzes the influence of Workload, Leadership Style and Work Motivation on the Performance of Employees at the Southwest Papua Province Transportation Office partially and simultaneously. Methodology: This research is quantitative and the sample consisted of 46 employees of the Southwest Papua Transportation Agency. The research methodology used a survey approach with questionnaire distribution. The data analysis technique used was multiple linear regression to test the influence of each variable, both partially and simultaneously, on employee performance. Finding: The results of the study indicate that partially, workload has a significant negative effect on employee performance, leadership style has a significant positive effect on employee performance, and work motivation has a significant positive effect on employee performance. Simultaneously, workload, leadership style, and work motivation have a significant effect on employee performance. Conclusion: The findings of this study provide implications for human resource management, particularly in the arrangement of proportional workloads, the application of effective leadership styles, and increasing work motivation to encourage optimal employee performance*

PENDAHULUAN

Manusia adalah aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus di kelola dan di dimanfaatkan dengan seimbangan dan manusiawi. Sudah menjadi hal umum Sumber Daya Manusia menjadi aset tersebar bagi organisasi, Bandar & Manar (2012). Sumber Daya Manusia bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja akan tetapi kemampuan di pegawai tersebut. Bakat, kompetensi, ide, energi dari pegawai, produktivitas, dan kinerja dari organisasi secara kolektif di identifikasikan sebagai Sumber Daya Manusia dari sebuah organisasi, Khadijeh & Sumangala (2013). Dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga besar, maupun instansi Pemerintah seperti Kantor Dinas Perhubungan sangat perlu untuk memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia.

Kemudian untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dibutuhkan hasil kinerja yang baik pula dari seorang pegawai dalam suatu instansi atau lembaga. Maka pegawai merupakan suatu penentu dalam keberhasilan instansi, dalam pelaksanaannya setiap instansi menginginkan pegawai yang bekerja dengan baik apabila pegawai tidak optimal dalam bekerja maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian yang sudah ditentukan oleh instansi. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja baik, maka produktivitas instansi akan meningkat sehingga instansi tersebut akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Oleh karena itu Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya mengandalkan tingkat kinerja pegawainya maka instansi tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui Pengaruh Beban Kerja Gaya Kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang sesuai dengan budaya kerja instansi dan meningkatkan kinerja pegawai. Ada banyak faktor yang mempengaruhi suatu instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya yaitu Gaya Kepemimpinan dan semangat kerja. Sebagai proses, gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut serta membantu menciptakan budaya produktif dalam instansi, hal ini Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya.

Selain gaya kepemimpinan yang baik salah satu upaya yang juga dapat dilakukan pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya yaitu dengan meningkatkan semangat kerja pegawainya melalui gaya kepemimpinan yang baik. Semangat kerja yang ada pada diri pegawai juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya rasa semangat pada diri pegawai mengurangi rasa jenuh pada pegawai dan membuat pegawai mengerjakan tugas mereka dengan lebih bersungguh-sungguh. Adanya semangat kerja juga membuat pegawai tidak menganggap tugas mereka sebagai beban, namun sebagai tantangan yang harus mereka selesaikan. Alex Nitisemito (2014), mengemukakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga demikian peketjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

Pemimpin yang ada di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya dalam mengerjakan suatu kegiatan atau pekerjaan selalu mengadakan rapat kepada pegawainya, memberikan perintah dengan sopan serta kurang tegasan dari pemimpin dalam menindak pegawai atau yang kurang baik kerjanya, pemimpin juga kurang memberikan pengarahan kepada pegawai mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP). Kurangnya ketegasan serta pengarahan atau motivasi dari pemimpin yang diberikan kepada bawahannya berdampak pada semangat kerja bawahannya, maka dari itu disini perlu diperhatikan pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam menunjang kinerja pegawainya. Karena jika gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya itu baik maka semangat kerja pegawainya pun baik pula. Kemudian jika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai yang

ada pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya.

Menindaklanjuti hal tersebut dimana gaya kepemimpinan yang tegas dan selalu memberikan motivasi sehingga membuat pegawai selalu memiliki semangat kerja yang tinggi, sangat didambakan oleh semua pegawai karena pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang berhasil memanfaatkan situasi dan lingkungan sosial sehingga pegawai nyaman bekerja, tetapi hal ini masih kurang diterapkan oleh pemimpin pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Syafdia 2020). Menurut Silaen et al., (2023) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu : Kualitas Kerja (Y.1), Kuantitas Kerja (Y.2), Ketepatan Waktu (Y.3), Efektivitas (Y.4) dan Komitmen (Y.5)

Beban Kerja

Beban kerja adalah beban yang ditanggung oleh tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya di tunjukkan oleh Suma'mur (Alvianto 2021). Beberapa indikator Beban Kerja menurut Koesmowidjojo (2017) adalah Target yang harus dicapai (X1.1), Kondisi Pekerjaan (X1.2) dan Kerja Standar (X1.3)

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2020). Beberapa indikator Gaya Kepemimpinan menurut Sari & Putra (2019:6) yaitu Kemampuan mengambil keputusan (X2.1), Kemampuan memotivasi (X2.2), Kemampuan Komunikasi (X2.3), Kemampuan mengendalikan bawahan (X2.4) dan Kemampuan mengendalikan emosi (X2.5)

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins, 2020). Menurut Suryadi (2020:5) terdapat beberapa indikator Motivasi Kerja yaitu: Kebutuhan Fisik (X3.1), Kebutuhan rasa aman (X3.2), Kebutuhan sosial (X3.3), Kebutuhan akan penghargaan (X3.4) dan Kebutuhan perwujudan diri (X3.5)

Conceptual Framework

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Kerangka konseptual berikut dalam penelitian adalah:

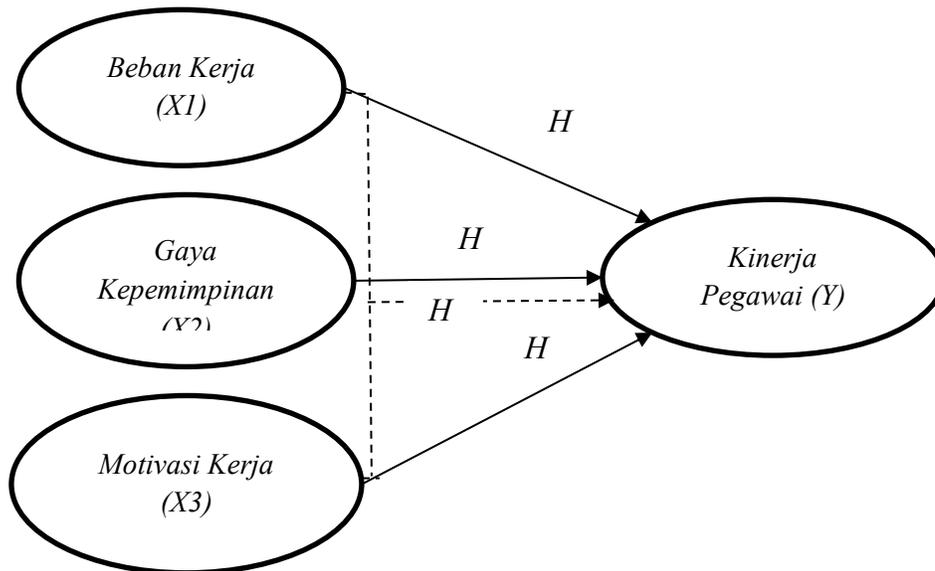


Figure 1. Conceptual Framework

Menurut Sekaran & Bougie (2019), hipotesis adalah hubungan tentatif logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Berikut hipotesis dalam penelitian ini:

- H1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai
- H3 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai
- H4 : Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah pendekatan Kuantitatif adalah metode penelitian menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur (Sugiyono, 2020). Rancangan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal yang akan menganalisa hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2019:59). Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya dikarenakan adanya permasalahan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya yang belum maksimal. populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya sebanyak 46 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan metode Total Sampling sehingga sampel penelitian adalah pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya sebanyak 46 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan skala likert. (Sekaran & Bougie, 2020). Teknik analisis data penelitian menggunakan analisis statistik dengan bantuan program Smart PLS Versi 3.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisoner. Penelitian dikatakan valid apabila mempunyai nilai signifikan $<0,05$

Table 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,903	0,000	Valid
	X1.2	0,918	0,000	Valid
	X1.3	0,938	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,835	0,000	Valid
	X2.2	0,874	0,000	Valid
	X2.3	0,867	0,000	Valid
	X2.4	0,808	0,000	Valid
	X2.5	0,781	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,926	0,000	Valid
	X3.2	0,782	0,000	Valid
	X3.3	0,800	0,000	Valid
	X3.4	0,838	0,000	Valid
	X3.5	0,720	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,817	0,000	Valid
	Y.2	0,859	0,000	Valid
	Y.3	0,880	0,000	Valid
	Y.4	0,868	0,000	Valid
	Y.5	0,786	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Keseluruhan indikator variabel memiliki nilai sig lebih kecil dari 0,05 dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai cronbach alpha > 0,6 (Ghozali, 2018).

Table 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	0,908	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,888	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,872	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,897	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Nilai cronbach's alpha untuk seluruh variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60 yang berarti butir pernyataan dari seluruh variabel reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas

Table 3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.887	.336		2.638	.012
	Beban Kerja (X1)	-.251	.118	.305	2.119	.040
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.242	.116	.290	2.076	.044
	Motivasi Kerja (X3)	.296	.101	.343	2.934	.005

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,887 - 0,251 X1 + 0,242 X2 + 0,296 X3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,887 artinya jika variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) nilainya adalah nol, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 0,887.
2. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X1) adalah negatif sebesar 0,251 menunjukkan bahwa semakin meningkat 1 satuan variabel Beban Kerja (X1), maka Kinerja Pegawai (Y) menurun sebesar 0,251.
3. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X2) adalah positif sebesar 0,242 menunjukkan bahwa semakin meningkat 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan (X2), maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,242.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) adalah positif sebesar 0,296 menunjukkan bahwa semakin meningkat 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan (X3), maka Motivasi Kerja (Y) meningkat sebesar 0,296

Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi Berganda

Table 4. R-Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.670	.34164

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R²). Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel Beban Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (X3)) dengan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,832 berarti memiliki hubungan sangat erat. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap perubahan dependen yaitu Kinerja Pegawai secara simultan. Hasil nilai R² yang diperoleh adalah sebesar 0,692 yang berarti bahwa sebesar 69,2% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (X3). Sedangkan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti

Hypothesis Test

Uji t

Table 5. Uji t

Model	t	Sig
Beban Kerja (X ₁)	2,119	0,040
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	2,076	0,044
Motivasi Kerja (X ₃)	2,934	0,005

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Besarnya nilai signifikansi variabel bebas Beban Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) pada uji t adalah 0,040 untuk Beban Kerja (X₁), 0,044 untuk Gaya Kepemimpinan (X₂) dan 0,005 untuk Motivasi Kerja yang semuanya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga variabel bebas Beban Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

Uji F

**Table 6. Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.990	3	3.663	31.387	.000 ^b
	Residual	4.902	42	.117		
	Total	15.892	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₃), Gaya Kepemimpinan (X₂), Beban Kerja (X₁)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 berarti kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan secara signifikan antara Beban Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya dan pengaruhnya adalah negatif terbukti dari nilai B negatif 0,251. Maka nilai probabilitas dari X₁ terhadap Y adalah 0,040 < 0,05. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Putri et al., (2025) membuktikan Beban Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya dan pengaruhnya adalah negatif terbukti dari nilai B positif 0,242. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari X₂ terhadap Y adalah 0,044 < 0,05.

Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Makalew et al., (2021) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. AKR.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat Daya dan pengaruhnya adalah negatif terbukti dari nilai B positif 0,296. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas dari X3 terhadap Y adalah $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniawan et al., (2025) juga membuktikan terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) didapatkan nilai signifikansi adalah 0,000 berarti kurang dari 0,05. Maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan secara signifikan antara Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Salmawati et al., (2023) menyatakan adanya pengaruh simultan Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian menunjukkan secara parsial beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alex Nitisemito, S. (2014). Sistem Manajemen Kinerja. Gramedia Pustaka.
- [2] Alvianto, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Adika Tirta Daya Jakarta). (Doctoral Dissertation, Stie Malangkeucecwaru).
- [3] Bandar, A., & Manar, A. (2012). The effect of human resource management practices on job involvement in selected private companies in Jordan. *Canadian Social Science*, 8(2), 50–57.
- [4] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.
- [5] Khadijeh, K., & Sumangala, C. (2013). Development of human resource accounting (HRA) research in the capital market: evidence from India. *Golden Research Thoughts*, 2(11).
- [6] Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st Ed.). Penebar Suadaya.
- [7] Kurniawan, F. P., Hadi, S., & Purnamarini, T. R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Sleman. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(05), 1695–1707. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i05.35732>

- [8] Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- [9] Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- [10] Putri, D. S., Hasanuddin, & Jumawan. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Xyz. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 236–249.
- [11] Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- [12] Robbins, S. (2020). *Perilaku Organisasi*. Prenhalindo.
- [13] Salmawati, Brasit, N., & Hidayat, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. *Jurnal the Manusagre*, 1(3), 512–524. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3783%0Ahttps://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/download/3783/1981>
- [14] Sari, G. D. C., & Putra, R. S. (2019). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal : Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*
- [15] Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business I: A Skills-Development Approach 6th Edition*. Jakarta: Salemba Four.
- [16] Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A skill Building Approach (7th (ed.))*. John Wiley & Sons, Inc.
- [17] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyuroh, A. H. A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Opan Arifudin, Z. R., & Putra, S. (2023). Efek Ciri Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Instrinsik Atas Prestasi Kerja Pegawai Serta Sikap Puas Pada Pekerjaan Sebagai Variabel Mediasi. In *Jurnal Bina Manajemen (Vol. 12, Issue 1)*. <https://doi.org/10.52859/jbm.v12i1.507>
- [18] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- [19] Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i1.439>
- [20] Syafdiana, W. (2020). *Pengaruh Knowledge Management Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin Cabang Medan. (Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area)*.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN