

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LUWU

Ulpan Palitta^{*1}, Maryadi², Muhammad Idris³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ulpanpalitta@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. 2) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. 3) Variabel manakah diantara kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 58 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial gaya Kepemimpinan, Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (2) Kompetensi dan Motivasi Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. (3) Secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. (4) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The effect of transformational leadership style, competence and work motivation partially on employee performance. 2) The effect of transformational leadership style, competency and work motivation simultaneously on employee performance. 3) Which variables between transformational leadership, competence and work motivation have the most dominant influence on employee

performance at the Luwu Regency Regional Revenue Agency. Determination of the sample using saturation, namely as many as 58 employees. The data collection method used is a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study show that (1) Partially, leadership style, transformational, competency and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. (2) Competence and Work Motivation can improve Employee Performance. (3) Simultaneously Transformational Leadership Style, Competence and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance at the Luwu Regency Regional Revenue Agency. (4) Partially shows that the competency variable has a dominant effect on employee performance at the Regional Revenue Agency of Luwu Regency.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Ada beberapa gaya yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, diantaranya

menurunnya keinginan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, rendahnya motivasi, tidak terciptanya Kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan tidak adanya contoh yang menjadi acuan dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Agar dapat dapat tercipta kinerja yang baik diperlukan beberapa gaya yang mampu mendukung tercapainya kinerja antara lain kepemimpinan yang baik, kompetensi yang memadai serta motivasi yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang memiliki peran sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Suatu organisasi atau instansi pemerintah apabila memiliki SDM yang handal, moral yang baik, disiplin, loyal dan produktif maka organisasi atau instansi akan berkembang dengan baik, sebaliknya apabila SDM yang dimiliki bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi dan nepotisme maka akan menghancurkan organisasi atau instansi tersebut.

Setiap organisasi perlu mengelola SDM yang dimiliki sebaik mungkin, karena kunci keberhasilan suatu organisasi bukan hanya terletak pada keunggulan alat dan kecanggihan teknologi yang dimiliki akan tetap gaya manusia merupakan sumber daya utama, karena mampu mengatur, menganalisis dan mengendalikan masalah yang ada didalam organisasi sehingga dapat menghantarkan organisasi menghasilkan kinerja yang optimal.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu merupakan lembaga Pemerintah yang memiliki tugas pokok dan fungsi adalah membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan khususnya penunjang bidang pendapatan daerah. tentunya dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki tersebut menuntut kinerja optimal dari pegawai yang ada, namun kenyataan sebagian pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu belum melaksanakan kewajibannya dengan baik, masih ada pejabat dan pegawai lainnya yang terlihat lebih santai dan tidak bekerja pada saat waktu kantor dengan alasan belum memahami dengan jelas apa yang menjadi tugasnya, mereka lebih bersikap diam dan pasif dalam bekerja sehingga dalam kesehariannya lebih banyak menunggu perintah atasan saja.

Permasalahan lain yang terjadi pada lingkungan kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu adalah sebagian pegawai lebih cenderung memberikan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya kepada pegawai honorer, hal ini berdampak terhadap rendahnya hasil capaian pekerjaan yang diharapkan oleh atasan karena pegawai honorer memiliki keterbatasan wewenang dalam bekerja, selain itu masih rendahnya kemampuan sebagian pegawai dalam penguasaan Informasi dan Teknologi (IT), terbukti masih ada pegawai yang belum lancar mengoperasikan komputer dan sarana perkantoran lainnya sementara kondisi sekarang sebagian besar pekerjaan pegawai sudah berbasis aplikasi. Pelimpahan beban pekerjaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan namun bukan menjadi tupoksinya disebabkan pegawai yang seharusnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan itu tidak mampu menyelesaikan tugasnya dan organisasi pemerintah menuntut pekerjaan tersebut diselesaikan tepat waktu.

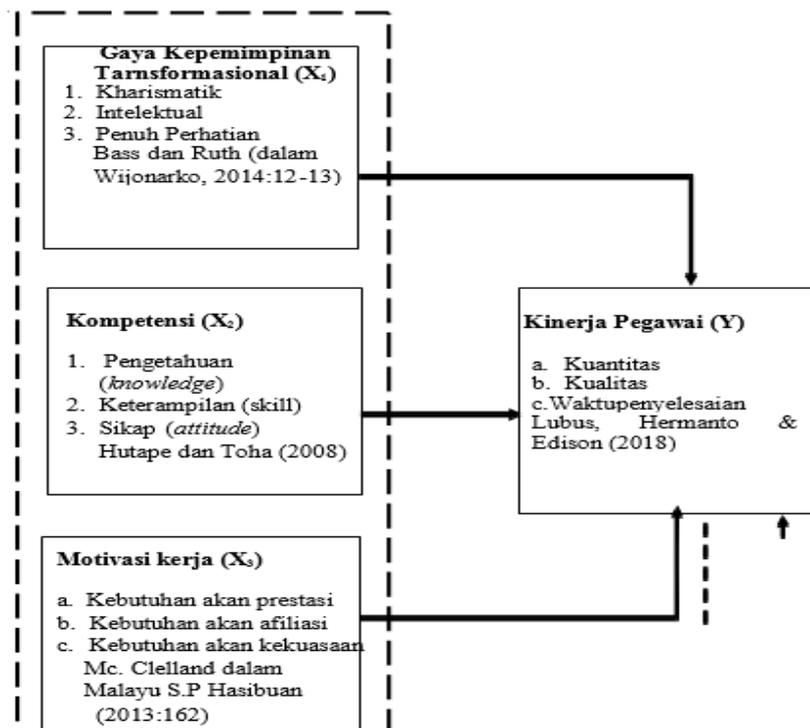
Dari permasalahan tersebut terlihat dengan jelas kompetensi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu masih perlu di tingkatkan Menurut Purwanto dalam Saban Echdar, dan Mariyadi (2019), kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Sedangkan menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2007), kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang

menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa oleh seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Selain dari kompetensi yang masih rendah pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu, hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi pegawai yang naik turun. Motivasi pegawai yang berbeda dengan pegawai-pegawai lainnya. Ada pegawai yang tidak senang jika memiliki beban kerja yang banyak dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017).

Menyikapi permasalahan tersebut, dituntut peran pimpinan yaitu Kepala Badan untuk mempengaruhi dan mengubah mindset dan perilaku bawahannya untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan dan fungsi dari Bapenda Kabupaten Luwu sebagaimana dikemukakan oleh Denny Setiawan dalam (Sulastri, 2015), Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu yang terlihat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Lebih lanjut lagi dikemukakan oleh Ihsan (2019:12) Kepemimpinan Transformasional pada dasarnya menggambarkan hubungan antara atasan dan bawahan atas dasar prinsip, keyakinan, dan harapan tentang visi dan tujuan suatu organisasi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.**

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.
2. Diduga gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.
3. Diduga gaya kepemimpinan transformasional, adalah variable yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013).

Penelitian dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu, Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret sampai bulan April 2023. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu yang berjumlah 60 orang. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 responden pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung > r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)			
X1.1	0,561	0,258	Valid
X1.2	0,464	0,258	Valid
X1.3	0,803	0,258	Valid
X1.4	0,728	0,258	Valid
X1.5	0,647	0,258	Valid
X1.6	0,693	0,258	Valid
Kompetensi (X2)			
X2.1	0,717	0,258	Valid
X2.2	0,858	0,258	Valid
X2.3	0,866	0,258	Valid
X2.4	0,851	0,258	Valid
X2.5	0,515	0,258	Valid

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
X2.6	0,925	0,258	Valid
Motivasi Kerja(X3)			
X3.1	0,776	0,258	Valid
X3.2	0,762	0,258	Valid
X3.3	0,803	0,258	Valid
X3.4	0,702	0,258	Valid
X3.5	0,409	0,258	Valid
X3.6	0,849	0,258	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0,596	0,258	Valid
Y2	0,694	0,258	Valid
Y3	0,727	0,258	Valid
Y4	0,648	0,258	Valid
Y5	0,680	0,258	Valid
Y6	0,661	0,258	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,258. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,73	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,88	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,79	Reliabel
Kinerja (Y)	0,74	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
<i>Constant</i>	3,558			
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,232	3,441	2,004	0,001
Kompetensi (X2)	0,344	6,652	2,004	0,000
Motivasi Kerja(X3)	0,329	4,715	2,004	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 3,558 + 0,232X_1 + 0,344X_2 + 0,329X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 3,558. Artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) bernilai tetap maka kinerja adalah sebesar 3,558.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,232. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,232.
3. Variabel Kompetensi (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,344. Artinya kompetensi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,344.
4. Variabel Motivasi Kerja (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,329. Artinya Motivasi Kerja(X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi Kerjameningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,329.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel Gaya Kepemimpinan	Thitung	Signifikansi
Transformasional (X1)	3.441	0.001
Kompetensi (X2)	6.652	0.000
Motivasi Kerja	4.715	0.000

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu
 Hasil pengujian Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai thitung sebesar 3,441 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $3,441 > 2,004$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu
 Hasil pengujian kompetensi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 6.652 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung

6.652 > 2,004 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

3. Pengaruh Motivasi Kerjaterhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Motivasi Kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4,715 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung 4,715 > 1,986 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja(X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.268	3	53.756	27.092	0.000 ^b
	Residual	107.146	54	1.984		
	Total	268.414	57			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 27.092 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar 27.092 > ftabel sebesar 2,77 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), kompetensi (X2) motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada badan pendapatan daerah kabupaten Luwu.

Uji β (Uji Dominan)

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel Gaya Kepemimpinan	Thitung	Signifikansi
Transformasional (X1)	3.444	0.001
Kompensasi (X2)	0.578	0.000
Motivasi Kerja	0.429	0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu adalah variabel kompetensi (X2) dengan nilai beta sebesar 0,578, kemudian variabel Motivasi kerja (X3) dengan

nilai 0,429, dan variabel terendah adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,313.

Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.775 ^a	0.601	0.579	1.409

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,579 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,579 atau 57,9 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3) Sedangkan sisanya 42,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional nilai $t_{hitung} (3,441) > t_{tabel} (2,004)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,0001 < 0,05$. Artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Penelitian Andi Sri Yuliani, (2021) dengan Judul Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui Produktivitas Kerja Pada Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Kantor Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar sejumlah 46 orang. Dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yaitu analisis jalur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. (2) Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. (3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. (4) Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. (5) Produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. (6) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas pada Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. (7) Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja pada Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Burhanuddin, 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) secara parsial Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (2) pengaruh secara simultan Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Kompetensi, Motivasi kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Ini berarti bahwa Kompetensi, Motivasi kerja, dan Budaya Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (2) secara simultan Kompetensi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (3) secara parsial menunjukkan bahwa Budaya kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Jika Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang tepat untuk diikuti oleh para pegawai. Ketepatan teknik dan Gaya Kepemimpinan Transformasional tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pegawai mengetahui apa yang dilakukan.

Pemimpin pada dasarnya adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan yang dimaksud adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan berkaitan dengan tugas-tugas yang akan dilaksanakannya. Seorang pemimpin merupakan panutan, tokoh dalam suatu lingkungan kerja yang memiliki kharisma dan wibawa sehingga dapat menjadi panutan.

Suryo (2010), menguraikan kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu memberi inspirasi dan motivasi kepada bawahannya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih baik daripada yang telah direncanakan secara orisinal dan imbalan internal. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional tidak sekedar mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, namun seorang pemimpin lebih berkeinginan untuk merubah sikap dan nilai-nilai dasar pengikutnya melalui pemberdayaan.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan inspirasi kepada para anggotanya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Robbins dan Judge, 2008:90). Pimpinan transformasional mampu mempersatukan seluruh bawahannya dan mampu

mengubah keyakinan (*Beliefs*), sikap dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompetensi nilai thitung (6.652) $>$ ttabel ($2,004$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan Hasil Muhammad Nur, 2022. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pada Kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara sendiri-sendiri (Parsial) terhadap kinerja ASN pada kantor kecamatan polongbangkeng selatan kabupaten Takalar. Untuk menganalisis pengaruh a kemampuan, motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Polongbangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Untuk menganalisis pengaruh variabel apa yang paling dominan mempengaruhi kinerja ASN pada kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Penelitian ini dilakukan pada Pada Kantor pada kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* (acak) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian didapatkan nilai F statistik sebesar $64,008$ dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, bahwa secara simultan berpengaruh signifikan antara penempatan pegawai, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Secara parsial Pengaruh *kemampuan* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$, artinya *kemampuan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, *motivasi* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$, artinya *motivasi* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, *Gaya Kepemimpinan Transformasional* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya *Gaya Kepemimpinan Transformasional* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar, dan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan PolongBangkeng Selatan Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Yusnani (2020) meneliti dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Motivasi Aparat Terhadap Efektivitas Kerjaparat Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Aparat secara sendiri-sendiri (parsial), dan bersama-sama (simultan) dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan metode survei. Dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, sebanyak 52

orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 1,66. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} 2,503 > t_{tabel} 1,66$. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada taraf signifikansi 5%. Artinya hipotesis dapat diterima dan nilai $F_{hitung} 3,012$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} 2,70$. serta Motivasi kerja, paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas sebanyak 52.8% Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2009) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja. Setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi Kerja nilai $t_{hitung} (4,715) > t_{tabel} (2,004)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Sidrayani, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Kerja secara parsial terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar; (2) pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar serta ; (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei sampai Juni 2021. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. 2) Terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. 3) Variabel Motivasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Muliati,2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap semangat kerja pegawai; 2) mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerjaterhadap semangat kerja pegawai; 3) mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai; dan 4) mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerjadan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Januari-Februari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 48 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 48 orang pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap semangat kerja pegawai; 2) terdapat pengaruh antara Motivasi Kerjaterhadap semangat kerja pegawai; 3) terdapat pengaruh motivasi antara terhadap semangat kerja pegawai; dan 4) terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerjadan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Mangkunegara (dalam Brahmasari dan Suprayetno, 2008:125) menjelaskan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja yaitu teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Dan teknik komunikasi persuasif, merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan perhatian, hasrat, keputusan, aksi atau tindakan, kepuasan. Penerapannya, pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai

terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Sunyoto 2012:12).

Dari berbagai pendapat yang menguraikan pengertian motivasi dan pengetahuan kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya, sebagaimana selaras dengan pendapat Rivai (2001) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan dan menggerakkan, memberi daya dan kekuatan serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 3,558 artinya jika nilai variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional, kompetensi, dan budaya organisasi) nilainya kosong maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 3,558.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 27,092 > Ftabel 2,77. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, kompetensi, dan Motivasi Kerjasecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Arfina A. zainal (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kabupaten Polewali mandar. Metode yang digunakan adalah survei lapangan dengan instrumen utama adalah kuesioner. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian (sampel sensus). Data dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar., 2) secara simultan terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

Variabel Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang

meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu adalah variabel Kompetensi (X2) dengan nilai beta sebesar 0,578, kemudian variabel Motivasi Kerja (X3) dengan nilai 0,429, dan variabel terendah adalah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,344.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang sama di lakukan Andi Ida Fitri (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, Pelaksanaan penelitian dilakukan terhadap Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang Waktu penelitian dilakukan mulai Januari sampai dengan Februari 2021. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 147 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel acak (*random sampling*) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga jumlah pegawai yang dijadikan sampel sebanyak 107 orang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan kompetensi secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang serta kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional, kompetensi, dan Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional, kompetensi, dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.
3. Variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, H. Maslow. (1994). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta. PT PBP.
- Burhanuddin, Thalib., Muhammad, Idris., & Asri. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan Massaro, Vol. 3. No. 2, Hal : 128 -138. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/massaro/index>

- Bass, B.M., & Avolio. (2011). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*.
- Dirwan, D., Firman, A., Anka, N. A., & AS, S. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis. Jakarta. PT Indeks.
- Hutape, Parulian., dan Nurianna, Thoha. (2008). Kompetensi Komunikasi Plus. Jakarta, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BP FE.
- Herlina, Badaruddin., & Haerana. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol. 2, No. 4, Hal : 638- 646. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Ihsan, A. Nur. (2019). Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Organisasi atau instansi. Bandung. Alfabeta.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia (Cetakan 2). Bandung. Alfabeta. CV
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi 2). Bandung. PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia (VII). Jakarta. Refika Aditama.
- Nugroho, M. A. S. (2015). Kewirausahaan Berbasis Spriritual. Yogyakarta. Kayon.