

GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA STAF MELALUI MOTIVASI PADA KANTOR BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KABUPATEN SIDRAP

Vivi Arviani Darwis^{*1}, Iwan Perwira², Hikmah³

^{*1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya
Makassar

e-mail: ^{*1}vividarwis24@gmail.com, ²iwanpzb@gmail.com, ³hikmah@stimlasharanjaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja staf di BAZNAS Kabupaten Sidrap. Menggunakan metode PLS-SEM, penelitian ini menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja staf dan motivasi. Selain itu, motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf, sementara pelatihan tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja staf, meskipun pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja staf melalui motivasi. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami dinamika pengaruh faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja staf dan memberikan rekomendasi untuk pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam aspek pengembangan kepemimpinan dan motivasi karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi, Kinerja Staf.

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style, training, and motivation on staff performance at the Baznas Office in Sidrap Regency. Using the PLS-SEM method, this research tests both direct and indirect relationships between variables. The results indicate that leadership style has a significant impact on staff performance and motivation. Furthermore, motivation also significantly influences staff performance, while training does not show a direct significant effect on staff performance, although it significantly affects motivation. The results of the indirect effect analysis show that leadership style and training can enhance staff performance through motivation. This study contributes to understanding the dynamics of these factors in improving staff performance and provides recommendations for more effective human resource management, particularly in leadership development and employee motivation.

Keywords : Leadership Style, Training, Motivation, Staff Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan zakat secara profesional merupakan tantangan yang kompleks bagi lembaga sosial keagamaan seperti Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Sebagai lembaga yang diberi mandat untuk menghimpun dan menyalurkan dana zakat, BAZNAS memerlukan tata kelola yang tidak hanya transparan, tetapi juga ditopang oleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi. Dalam konteks pelayanan publik berbasis agama, kinerja staf menjadi indikator penting untuk menilai efektivitas lembaga dalam menjalankan misinya. Oleh karena itu, penguatan aspek manajerial dan pengembangan SDM menjadi kebutuhan strategis untuk menjawab ekspektasi masyarakat yang semakin meningkat terhadap lembaga ini.

BAZNAS Kabupaten Sidrap merupakan salah satu unit operasional zakat di tingkat kabupaten yang memiliki tanggung jawab langsung dalam pengelolaan zakat, infak, dan sedekah (ZIS) untuk mendukung pengentasan kemiskinan. Berdasarkan data BPS tahun 2020 daerah ini masih menghadapi permasalahan sosial-ekonomi, dengan

angka kemiskinan pada tahun 2020 mencapai 5,16% atau setara dengan 15.440 jiwa. Angka ini memang lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kemiskinan nasional (9,71%), dan juga jika dibandingkan dengan Sulawesi Selatan (8,99%).

Tabel 1. Tingkat Kemiskinan Kabupaten Sidrap dari Tahun 2018-2020

Indikator Kemiskinan	Angka Kemiskinan		
	2018	2019	2020
Jumlah penduduk Miskin	15.360	14.440	15.400
Persentase Jumlah penduduk Miskin	5.05%	4,78%	5.16%
Indeks kedalaman Kemiskinan	0.63 %	0.60 %	0.94 %
Indeks Keparahan Kemiskinan	0.14 %	0.13 %	0.23 %

Sumber: BPS Kabupaten Sidrap tahun 2020

Kinerja lembaga seperti BAZNAS sangat krusial dalam menjawab persoalan tersebut. Namun, kinerja pegawai di lingkungan BAZNAS belum sepenuhnya optimal. Hal ini menjadi urgensi untuk melakukan evaluasi dan penguatan pada aspek internal organisasi, termasuk gaya kepemimpinan dan pelatihan yang diterapkan oleh pimpinan.

Gaya kepemimpinan telah lama menjadi fokus utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Kepemimpinan transformasional, yang dicirikan dengan kemampuan pemimpin menginspirasi, memberikan visi, serta perhatian terhadap pengembangan individu, dianggap mampu meningkatkan motivasi dan kinerja staf. Bass dan Avolio (1985) menyebut bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berorientasi pada tugas, tetapi juga pada pembentukan nilai dan semangat kerja. Dalam konteks lembaga sosial keagamaan, gaya kepemimpinan seperti ini menjadi sangat relevan karena melibatkan dimensi nilai dan empati yang mendalam terhadap misi institusi.

Selain kepemimpinan, pelatihan juga merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang dirancang dengan tepat akan meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis staf dalam menghadapi tantangan kerja yang dinamis. Menurut Dessler (2013), pelatihan menjadi investasi jangka panjang bagi organisasi dalam memperkuat kualitas SDM. Namun, dalam praktiknya, tidak semua pelatihan memberikan hasil yang diharapkan. Beberapa pelatihan kurang relevan dengan kebutuhan kerja, sehingga tidak berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas pelatihan sebagai determinan langsung terhadap kinerja staf.

Motivasi menjadi salah satu variabel psikologis yang menjembatani hubungan antara intervensi manajerial—seperti kepemimpinan dan pelatihan—dengan kinerja individu. Vroom's Expectancy Theory menekankan bahwa motivasi kerja muncul ketika seseorang memiliki harapan bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan membawa pada hasil yang bernilai. Dalam lingkungan kerja yang sarat nilai religius seperti BAZNAS, motivasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan material, tetapi juga mencakup aspek spiritual, seperti niat ibadah dan kontribusi sosial. Oleh karena itu, penting untuk memahami motivasi sebagai penghubung kunci dalam struktur organisasi semacam ini.

Beberapa studi terdahulu mengonfirmasi adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja staf. Misalnya, penelitian oleh Shafi, M., et al., (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Hal serupa juga ditemukan dalam konteks

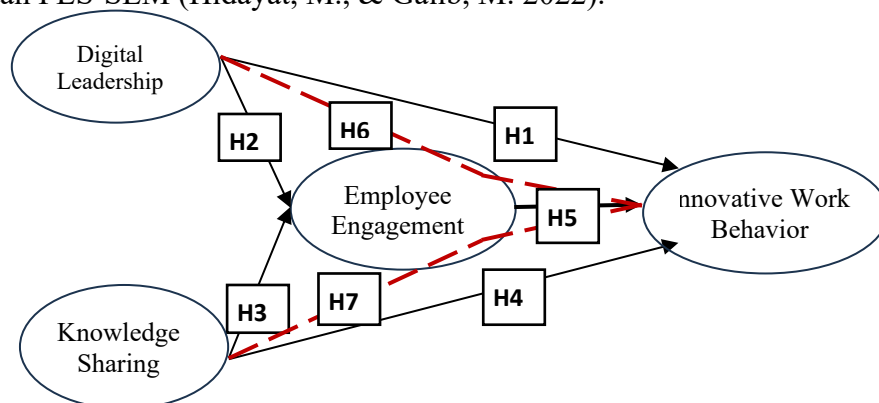
negara berkembang seperti Filipina dan India, yang menekankan pentingnya adaptasi gaya kepemimpinan dengan nilai-nilai budaya dan sosial setempat. Namun, belum banyak studi yang mengeksplorasi konteks lembaga sosial keagamaan di Indonesia, khususnya pada tingkat kabupaten seperti BAZNAS Sidrap.

Begitu pula, hasil penelitian terkait pelatihan juga menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan berdampak signifikan terhadap motivasi, namun tidak selalu menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja staf. Misalnya, Bell, B. S., et al., (2017) menemukan bahwa pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan cenderung tidak memberikan kontribusi berarti terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, muncul kebutuhan untuk menguji ulang pengaruh pelatihan dalam konteks kerja yang lebih spesifik dan religius, seperti lembaga pengelola zakat, untuk mengetahui relevansi pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi.

Masih terbatasnya studi yang memadukan tiga variabel penting gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi dalam satu model terintegrasi di konteks BAZNAS menjadi celah ilmiah (research gap) yang perlu dijawab. Banyak penelitian terdahulu hanya mengkaji hubungan langsung antar variabel tanpa mempertimbangkan mekanisme mediasi. Padahal, dalam organisasi yang kompleks seperti BAZNAS, proses peningkatan kinerja tidak terjadi secara linear. Diperlukan pemahaman tentang bagaimana satu variabel dapat mempengaruhi variabel lain melalui jalur tidak langsung seperti motivasi.

Berdasarkan analisis terhadap kesenjangan penelitian tersebut, studi ini mengembangkan model konseptual untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja staf dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Model ini mengasumsikan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan akan berdampak pada kinerja staf baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, model ini diharapkan mampu memberikan pemahaman lebih komprehensif mengenai mekanisme peningkatan kinerja dalam organisasi sektor sosial Islam.

Model konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini memvisualisasikan alur hubungan antar variabel yang diteliti. Gaya kepemimpinan dan pelatihan diposisikan sebagai variabel eksogen (independen) yang diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap variabel mediasi yaitu motivasi, dan juga terhadap variabel endogen (dependen) yaitu kinerja staf. Selain itu, hubungan tidak langsung dari gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja staf melalui motivasi juga menjadi fokus utama dalam model ini. Model ini menjadi kerangka dasar dalam pengujian hipotesis menggunakan pendekatan PLS-SEM (Hidayat, M., & Galib, M. 2022).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan model tersebut, penelitian ini merumuskan tujuh hipotesis untuk diuji secara empiris yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja staf.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi.
3. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja staf.
4. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi.
5. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja staf.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja staf melalui motivasi. H7: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja staf melalui motivasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Metode ini dipilih karena mampu menangani hubungan kausal kompleks dengan jumlah sampel terbatas. Penelitian dilakukan pada BAZNAS Kabupaten Sidrap dengan melibatkan staf aktif sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang diuji validitas dan reliabilitasnya. PLS digunakan untuk menganalisis hubungan langsung dan mediasi antar variabel yang diteliti. Dengan pendekatan ini, diharapkan diperoleh hasil yang tidak hanya akurat tetapi juga relevan secara praktis.

Kontribusi teoritis dari penelitian ini adalah memperluas penerapan teori kepemimpinan transformasional dan teori harapan dalam konteks lembaga sosial keagamaan. Kontribusi praktisnya adalah memberikan rekomendasi kepada manajemen BAZNAS mengenai strategi penguatan kinerja staf melalui intervensi kepemimpinan dan pelatihan yang dirancang berbasis pada peningkatan motivasi. Studi ini juga relevan bagi pembuat kebijakan publik yang bertanggung jawab dalam penguatan kelembagaan zakat di tingkat daerah.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan literatur mengenai pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja staf melalui motivasi kerja dalam lembaga zakat. Dengan fokus pada BAZNAS Kabupaten Sidrap, studi ini menawarkan kontribusi akademik dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik Islam. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai melalui pendekatan yang berbasis kepemimpinan transformatif, pelatihan yang relevan, serta motivasi kerja yang kokoh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas, yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dalam model penelitian (Sari, M., et al., 2022). Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menguji hipotesis mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja staf dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Sidrap yang merupakan lembaga pengelola zakat resmi di tingkat kabupaten, dengan fokus pada staf aktif yang terlibat langsung dalam kegiatan pengumpulan dan distribusi zakat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf yang bekerja di lingkungan BAZNAS Kabupaten Sidrap. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria responden adalah staf aktif tetap yang telah bekerja minimal satu tahun. Dari total populasi, diperoleh 35 orang yang memenuhi kriteria sebagai sampel. Jumlah ini sesuai dengan pendekatan minimal sample size dalam model Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM), khususnya untuk model

yang memiliki kompleksitas sedang dengan jumlah indikator yang tidak melebihi 50 (Hair, J. F., et al 2019).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Masing-masing konstruk diukur menggunakan beberapa indikator yang diadaptasi dari teori dan penelitian sebelumnya. Gaya kepemimpinan diukur berdasarkan dimensi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Pelatihan mencakup aspek kebutuhan pelatihan, materi, instruktur, serta efektivitas. Motivasi diukur berdasarkan teori harapan (expectancy, instrumentality, valence), sedangkan kinerja staf merujuk pada indikator efektivitas, efisiensi, tanggung jawab, dan kualitas kerja.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum analisis struktural. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai outer loading dan nilai Average Variance Extracted (AVE), sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha (Kamis, A., et al., (2020). Semua indikator yang memiliki nilai loading $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$ dinyatakan valid, sementara nilai CR dan Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ menunjukkan bahwa konstruk memenuhi syarat reliabilitas (Fornell & Larcker, 1981).

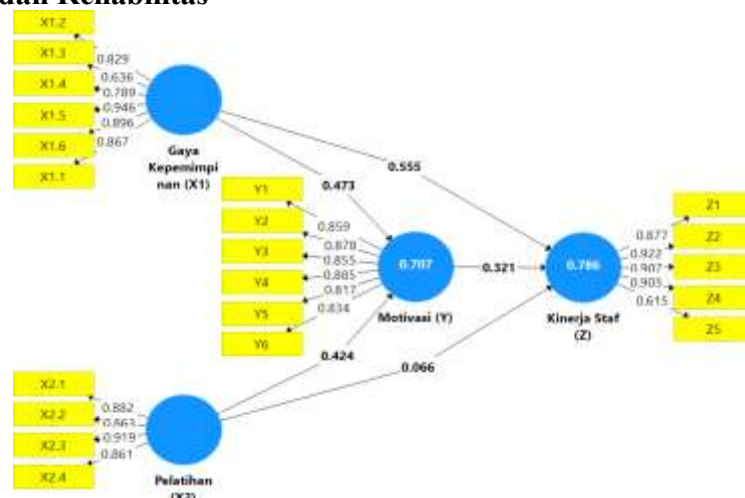
Data dianalisis menggunakan metode PLS-SE dengan bantuan software SmartPLS versi 3. Metode ini dipilih karena memiliki keunggulan dalam menganalisis model kompleks dengan ukuran sampel kecil, serta dapat menangani model dengan variabel laten dan jalur mediasi (Willaby et al., 2015). Analisis PLS dilakukan dalam dua tahap utama, yaitu pengujian model pengukuran (outer model) untuk menilai keandalan dan validitas konstruk, serta pengujian model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antar konstruk dan menguji hipotesis penelitian.

Pengujian mediasi dilakukan dengan pendekatan Variance Accounted For (VAF), di mana nilai $\leq 20\%$ menunjukkan tidak ada mediasi, $20\% < VAF < 80\%$ menunjukkan mediasi parsial, dan $\geq 80\%$ menunjukkan mediasi penuh. Uji signifikansi jalur menggunakan teknik bootstrapping dengan 5.000 resampling, dan hipotesis diterima bila nilai $t \geq 1,96$ dan $p \leq 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas



Gambar 2. Output Algorithm Analysis dari SmartPLS Model Pengukuran (Outer Model)

Hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,50. Hal ini menandakan bahwa konstruk gaya kepemimpinan, pelatihan, motivasi, dan kinerja staf memenuhi syarat validitas konvergen. Selain itu, nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha untuk keempat konstruk lebih besar dari 0,70 yang berarti konstruk juga memenuhi syarat reliabilitas. Dengan demikian, semua indikator dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Gambar 2 menampilkan model pengukuran dari hasil algoritma SmartPLS, yang menunjukkan kekuatan hubungan antar indikator terhadap konstruk laten. Seluruh indikator tampak memiliki nilai loading yang memadai untuk digunakan dalam analisis lanjutan. Untuk memperjelas nilai-nilai kuantitatif dari validitas dan reliabilitas tersebut, ringkasan statistiknya ditampilkan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0,852	0,863	0,892	0,582
Pelatihan	0,877	0,901	0,916	0,733
Motivasi	0,837	0,850	0,882	0,557
Kinerja Staf	0,769	0,783	0,845	0,526

Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 2. Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Staf (Z)	0,786	0,782
Motivasi (Y)	0,707	0,703

Hasil evaluasi model struktural menunjukkan bahwa Kinerja Staf (Z) memiliki nilai R Square sebesar 0,786 (Adjusted 0,782) dan Motivasi (Y) sebesar 0,707 (Adjusted 0,703). Artinya, lebih dari 70% variasi kedua variabel tersebut dapat dijelaskan oleh konstruk dalam model, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Perbedaan kecil antara R Square dan Adjusted R Square menandakan model cukup stabil dan sesuai.

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung antar konstruk dalam model penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi dengan nilai t-statistik sebesar 14,765 dan p-value 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi motivasi kerja staf, sehingga hipotesis H2 diterima. Gaya kepemimpinan juga terbukti berpengaruh secara langsung terhadap kinerja staf dengan nilai t-statistik 2,353 dan p-value 0,019. Artinya, kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja staf (H1 diterima).

Selanjutnya, pelatihan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi staf. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 2,239 dan p-value 0,002, yang berarti hipotesis H4 diterima. Dengan demikian, pelatihan yang tepat dapat

membangkitkan motivasi internal staf dalam menjalankan tugasnya. Namun, pelatihan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja staf. Hal ini terlihat dari nilai t-statistik sebesar 1,596 dan p-value 0,111, yang lebih tinggi dari ambang batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H3 ditolak. Meskipun pelatihan dapat meningkatkan motivasi, namun belum cukup kuat untuk memengaruhi kinerja staf secara langsung.

Adapun motivasi kerja terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja staf. Hal ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 5,706 dan p-value 0,000. Temuan ini menguatkan hipotesis H5, bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mendorong staf untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, dari kelima hipotesis pengaruh langsung yang diuji, empat di antaranya diterima dan satu hipotesis ditolak, yaitu pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja staf. Gambar dan . tabel ditampilkan dengan format seperti contoh di bawah ini.

Tabel 3. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Ket.
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Staf	0,250	2,353	0,019	Signifikan
Gaya Kepemimpinan → Motivasi	0,828	14,765	0,000	Signifikan
Motivasi → Kinerja Staf	0,610	5,706	0,000	Signifikan
Pelatihan → Kinerja Staf	0,093	1,596	0,111	Tidak Signifikan
Pelatihan → Motivasi	0,131	2,239	0,025	Signifikan

Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengidentifikasi peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja staf. Hasil analisis bootstrapping menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja staf melalui motivasi dengan nilai t-statistik sebesar 2,983 dan p-value 0,003. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif cenderung meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Artinya, motivasi menjadi saluran penting yang menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap hasil kerja staf, dan memperkuat dampak kepemimpinan dari aspek non-struktural menjadi hasil yang nyata dalam organisasi (Galib, M., et al 2022).

Sementara itu, pelatihan juga menunjukkan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja staf melalui motivasi, dengan nilai t-statistik sebesar 2,379 dan p-value 0,018. Pelatihan yang diberikan kepada staf BAZNAS cenderung meningkatkan motivasi internal, terutama bila pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan kerja dan memberikan pengalaman belajar yang bermakna. Hasil perhitungan Variance Accounted For (VAF) menunjukkan bahwa kedua jalur mediasi tersebut berada dalam kisaran 52% hingga 67%, yang menandakan bahwa motivasi memediasi hubungan secara parsial. Mediasi parsial menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dan pelatihan tidak sepenuhnya bergantung pada motivasi untuk memengaruhi kinerja, keberadaan motivasi tetap menjadi unsur penting dalam memperkuat efektivitas kedua variabel tersebut.

Tabel 4. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Sampel Asli (O)	T Statistik ($ O/STDEV $)	P Values	Ket.
Gaya Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja Staf	0,505	5,359	0,000	Signifikan
Pelatihan → Motivasi → Kinerja Staf	0,080	2,032	0,042	Signifikan

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja staf

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf, sehingga hipotesis ini diterima. Artinya, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja staf di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Sidrap. Temuan ini memperkuat teori bahwa kepemimpinan efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, karena gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong staf untuk bekerja lebih baik, serta meningkatkan produktivitas. Penelitian terdahulu oleh Ndisya, S. M. (2016) juga mendukung hasil penelitian ini, yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kinerja staf. Givens menegaskan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya dapat mendorong mereka bekerja lebih keras dengan efisiensi tinggi melalui visi yang jelas dan bimbingan yang konsisten. Dalam konteks penelitian ini, pemimpin di BAZNAS yang menerapkan komunikasi yang baik, pemberian penghargaan, dan perhatian terhadap kesejahteraan staf dapat meningkatkan kinerja staf secara signifikan, sesuai dengan temuan penelitian ini.

Penelitian oleh Santoso, J., & Selwen, P. (2023) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja staf. Pemimpin yang mampu mengubah cara pandang bawahannya melalui pemberdayaan dan inspirasi dapat menciptakan iklim kerja yang penuh motivasi, sehingga staf terdorong meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga berlaku di BAZNAS, di mana gaya kepemimpinan transformatif dapat memperkuat efektivitas manajemen zakat, mulai dari pengumpulan hingga distribusi secara lebih efisien dan efektif. Namun, meskipun gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan, penelitian ini menekankan pentingnya faktor lain seperti budaya organisasi dan pelatihan yang diberikan kepada staf. Nasir, M. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang didukung oleh pelatihan relevan dan budaya organisasi yang positif dapat memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja individu. Oleh karena itu, BAZNAS perlu memastikan bahwa pemimpin tidak hanya mempraktikkan gaya kepemimpinan efektif, tetapi juga menyediakan pelatihan berkelanjutan, pengembangan staf, serta membangun lingkungan kerja kolaboratif dan mendukung agar pengaruh kepemimpinan dapat dioptimalkan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Y) dan menunjukkan hasil yang sangat signifikan, sehingga dapat dipastikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran besar dalam mendorong motivasi staf. Pemimpin yang mampu menghadirkan visi yang jelas, memberikan penghargaan, serta dukungan emosional dapat meningkatkan motivasi kerja secara nyata. Hal ini sejalan dengan Natalia (2021) yang

menemukan hubungan erat antara kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik, di mana pemimpin yang memberikan arahan inspiratif serta perhatian pada pengembangan individu mampu membangkitkan semangat kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks BAZNAS Kabupaten Sidrap, kepemimpinan yang demikian mendorong staf untuk berdedikasi dalam menjalankan tugas pengumpulan dan distribusi zakat. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Kremer, Villamor, & Aguinis (2019) yang menekankan bahwa pemimpin yang memberi teladan, mendukung inisiatif, dan memberi penghargaan atas pencapaian akan lebih berhasil dalam memotivasi bawahan. Dengan gaya kepemimpinan yang memberi ruang kebebasan, staf memiliki rasa tanggung jawab lebih besar dan terdorong untuk berkontribusi optimal.

Lebih lanjut, motivasi yang tinggi berfungsi sebagai pendorong utama peningkatan kinerja staf dan pencapaian tujuan organisasi. Ryan & Deci (2020) menegaskan bahwa motivasi intrinsik yang dipupuk melalui kepemimpinan yang inspiratif akan memperkuat komitmen kerja. Bagi BAZNAS, kepemimpinan yang memberikan apresiasi, perhatian emosional, dan dukungan berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan motivasi serta menumbuhkan komitmen staf dalam bekerja lebih efektif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mempertegas pentingnya praktik kepemimpinan yang transformatif dalam memaksimalkan motivasi, sehingga BAZNAS dapat mencapai kinerja optimal sekaligus memperkuat perannya dalam pelayanan zakat kepada masyarakat.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Staf

Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan yang ada belum mampu memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja staf. Kemungkinan penyebabnya terletak pada kualitas dan relevansi pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan kerja sehari-hari, atau adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti pengalaman kerja, motivasi internal, serta dukungan sosial. Hasil ini sejalan dengan Bell et al. (2017) dan Elizar & Tanjung (2018) yang menegaskan bahwa dampak pelatihan terhadap kinerja tidak selalu bersifat linear, melainkan sangat ditentukan oleh konteks organisasi dan bagaimana materi pelatihan diterapkan dalam praktik kerja. Dengan kata lain, pelatihan yang tidak relevan cenderung tidak menghasilkan perubahan berarti dalam kinerja staf.

Meskipun demikian, sejumlah penelitian lain memberikan bukti bahwa pelatihan dapat berpengaruh signifikan bila dirancang dengan baik dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Huang (2019) serta Dobrowolski et al. (2021) menekankan bahwa pengaruh positif pelatihan hanya akan tercapai jika ilmu yang diperoleh benar-benar diimplementasikan dalam tugas sehari-hari. Kirkpatrick dan Yulianti (2015) juga menyoroti pentingnya evaluasi kebutuhan pelatihan sebagai dasar penyusunan program yang efektif. Dalam konteks BAZNAS, relevansi materi dengan tantangan kerja staf, keberlanjutan program, serta dukungan manajemen menjadi faktor kunci agar pelatihan berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, evaluasi berkelanjutan sangat diperlukan untuk memastikan pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk sikap dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi

Hipotesis keempat menguji pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Motivasi (Y) dan hasilnya menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini memperlihatkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan motivasi kerja staf di BAZNAS Kabupaten Sidrap. Pelatihan yang efektif memberi rasa pencapaian, meningkatkan kepercayaan diri, serta

menciptakan penghargaan tersendiri bagi staf sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih giat. Ryan & Deci (2020) menekankan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dapat memperkuat motivasi intrinsik yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Alamri et al. (2020) juga menegaskan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik mampu menumbuhkan rasa kontrol dan kompetensi pada individu, sehingga menambah semangat mereka dalam menyelesaikan tugas. Penelitian Parker & Grote (2022) memperkuat pandangan ini dengan menunjukkan bahwa pelatihan yang fokus pada penguasaan keterampilan dapat meningkatkan rasa nilai diri karyawan, yang pada akhirnya mendorong motivasi kerja lebih tinggi. Dalam konteks BAZNAS, pelatihan yang relevan dengan tugas pengelolaan zakat mampu menumbuhkan kepercayaan diri staf sekaligus memperbesar dedikasi mereka terhadap organisasi.

Namun demikian, pelatihan tidak hanya berdampak pada motivasi jangka pendek, melainkan juga membentuk budaya pembelajaran di organisasi. Alamri et al. (2020) menyatakan bahwa pelatihan yang berkesinambungan dapat menjaga semangat dan sikap proaktif staf, sedangkan Zahra et al. (2014) mengingatkan bahwa pelatihan yang tidak terstruktur atau tidak sesuai kebutuhan memiliki dampak minimal terhadap motivasi. Oleh karena itu, efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh kesesuaian materi dengan kebutuhan individu maupun organisasi. Temuan ini sejalan dengan Salas et al. (2012) yang menekankan bahwa pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dan motivasi kerja. Dengan demikian, BAZNAS perlu memastikan bahwa program pelatihan disusun secara relevan, berkelanjutan, dan mendukung pengembangan pribadi maupun profesional staf, sehingga motivasi kerja dapat terus meningkat sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Staf

Hipotesis kelima menguji pengaruh Motivasi (Y) terhadap Kinerja Staf (Z) dan hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini menegaskan bahwa motivasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja staf di BAZNAS Kabupaten Sidrap. Motivasi yang kuat mendorong staf untuk bekerja lebih fokus, berdedikasi, dan efisien, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Locke & Latham (2015) menegaskan bahwa motivasi kerja berhubungan langsung dengan peningkatan usaha dan efektivitas karyawan, sementara Herzberg (2015) melalui teori dua faktor menekankan bahwa motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas individu. Dengan demikian, staf yang termotivasi memiliki kecenderungan lebih besar untuk menunjukkan kinerja yang optimal serta berperan penting dalam keberhasilan program dan layanan BAZNAS.

Selain itu, penelitian terdahulu juga memperkuat hubungan erat antara motivasi dan kinerja. Robinson & Judge (2013) menekankan bahwa motivasi intrinsik, seperti kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik, sedangkan motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan atau pengakuan, turut meningkatkan semangat kerja. Osabiya (2015) juga menemukan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi lebih produktif, adaptif terhadap perubahan, dan mampu menghadapi tantangan organisasi dengan lebih baik. Sejalan dengan itu, Ryan & Deci (2020) menegaskan bahwa kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan konsisten. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja staf, BAZNAS perlu mengelola strategi motivasi yang berimbang, baik melalui pemberian insentif eksternal maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional staf. Upaya ini akan memperkuat dedikasi dan produktivitas staf

dalam menjalankan peran mereka di bidang pengelolaan zakat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Staf melalui Motivasi

Hasil analisis menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berperan penting dalam memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja staf. Gaya kepemimpinan yang positif terbukti mampu mendorong motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada produktivitas dan komitmen staf. Temuan ini konsisten dengan teori Bass & Avolio (1993) tentang kepemimpinan transformasional, yang menekankan bahwa pemimpin yang menginspirasi, memberikan arahan jelas, mendukung pengembangan diri, serta mengakui pencapaian bawahan dapat meningkatkan motivasi yang berdampak pada kinerja lebih baik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif bukan hanya instruksional, tetapi juga relasional, yakni membangun kedekatan dengan staf untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Lebih lanjut, Jambawo (2018) menegaskan bahwa pemimpin yang memperhatikan kesejahteraan staf, memberi tantangan konstruktif, dan memberikan penghargaan serta umpan balik positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian Kulkarni (2015) yang menunjukkan bahwa pemimpin yang membangun hubungan baik dengan karyawan dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yang menjadi pendorong utama kinerja. Eisenbeiss et al. (2008) juga menemukan bahwa pemimpin yang memotivasi melalui pemberdayaan, pengakuan, dan pengembangan potensi bawahan akan meningkatkan kinerja staf secara signifikan. Dalam konteks BAZNAS, hasil ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang memotivasi staf tidak hanya memperkuat kinerja individu, tetapi juga memastikan tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, pengembangan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada motivasi menjadi strategi penting untuk memperkuat kontribusi staf terhadap efektivitas organisasi.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Staf melalui Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja staf. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya dengan memberikan pelatihan, karena karyawan memerlukan faktor pendorong lain yang bersifat psikologis maupun kontekstual. Dengan kata lain, pelatihan baru memberikan dampak nyata pada kinerja jika berhasil meningkatkan motivasi staf untuk mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan jembatan penting yang menghubungkan pelatihan dengan kinerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen dalam menerapkan hasil pelatihan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Sejalan dengan temuan ini, Bell et al. (2017) menekankan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi teknis, namun keberhasilan implementasinya sangat ditentukan oleh motivasi karyawan. Pandangan serupa dikemukakan oleh Aguinis & Kraiger (2009) yang menyebutkan bahwa pengetahuan hasil pelatihan tidak otomatis bertransformasi menjadi perilaku kerja yang lebih baik tanpa adanya dorongan motivasional. Hal ini diperkuat oleh Noe, Tews, & Michel (2017) yang menegaskan bahwa efektivitas pelatihan terletak pada kemampuan organisasi menciptakan motivasi intrinsik agar keterampilan baru benar-benar digunakan. Oleh karena itu, meskipun pengaruh langsung pelatihan tidak signifikan, hasil penelitian ini

membuktikan bahwa melalui motivasi, pelatihan dapat tetap menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan kinerja staf. Implikasinya, organisasi perlu merancang program pelatihan yang tidak hanya mentransfer keterampilan, tetapi juga membangkitkan motivasi sehingga karyawan terdorong untuk menerapkan apa yang dipelajari dalam pekerjaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja staf. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta inspirasi terbukti dapat meningkatkan semangat kerja dan hasil kerja staf di BAZNAS Kabupaten Sidrap. Selain itu, motivasi juga memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap kinerja, menandakan bahwa dorongan internal dan lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan performa karyawan.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, namun tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja staf. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan dapat meningkatkan semangat kerja, dampaknya terhadap kinerja hanya akan muncul jika dikombinasikan dengan faktor pendukung lain, seperti motivasi dan kepemimpinan. Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi juga tidak signifikan, sementara gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi.

SARAN

Untuk meningkatkan kinerja staf, organisasi perlu memperkuat gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional, yaitu kepemimpinan yang mampu memberi inspirasi, dukungan emosional, dan arah yang jelas. Pelatihan kepemimpinan bagi manajer atau pimpinan unit sangat penting dalam memperkuat kemampuan interpersonal dan manajerial mereka. Selain itu, program pelatihan bagi staf perlu dikembangkan secara relevan dan sesuai kebutuhan, agar tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga memberi dampak pada semangat kerja.

Organisasi juga perlu memberikan perhatian khusus pada peningkatan motivasi kerja staf, seperti melalui sistem penghargaan, pengakuan atas kinerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Pendekatan pengembangan karyawan sebaiknya dilakukan secara terpadu, mencakup penguatan kepemimpinan, pelatihan berkelanjutan, dan strategi motivasi yang konsisten. Evaluasi berkala terhadap program-program ini penting untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutannya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh staf serta pimpinan BAZNAS Kabupaten Sidrap. Dukungan, keterbukaan, dan kerja sama yang diberikan telah membantu penulis memperoleh data serta informasi yang relevan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Partisipasi aktif dari pihak BAZNAS menjadi kontribusi penting yang memperkaya hasil penelitian, sekaligus menunjukkan komitmen organisasi dalam mendukung pengembangan ilmu pengetahuan.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para dosen dan staf STIM Lasharan Jaya Makassar yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta fasilitas selama proses penelitian berlangsung. Dorongan akademik dan dukungan administratif yang diberikan

sangat berperan dalam kelancaran penyusunan karya ini. Penulis menyadari bahwa tanpa kontribusi dan bantuan dari semua pihak, penelitian ini tidak akan terselesaikan dengan baik sebagaimana yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual review of psychology*, 60(1), 451-474.
- Alamri, H., Lowell, V., Watson, W., & Watson, S. L. (2020). Using personalized learning as an instructional approach to motivate learners in online higher education: Learner self-determination and intrinsic motivation. *Journal of Research on Technology in Education*, 52(3), 322-352.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public administration quarterly*, 112-121.
- Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). 100 years of training and development research: What we know and where we should go. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 305.
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management (13th ed.)*. Pearson.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Galib, M., Haerani, S., Maming, J., & Munir, A. R. (2022). The Effect of Using Social Media Marketing and Market Orientation on the Performance of Culinary MSMEs in Makassar. In *Proceeding of The International Conference on Economics and Business*, 1(2), pp. 615-625.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (8th ed.)*. Cengage learning.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior* 1, 61-74.
- Hidayat, M., & Galib, M. (2022). Pengaruh Perilaku Adaptif Dan Budaya Organisasi Pada Perusahaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Sukses Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 19(2), 120-131.
- Huang, W. R. (2019). Job training satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Career development and job satisfaction*, 25(3), 1-21.
- Jambawo, S. (2018). Transformational leadership and ethical leadership: their significance in the mental healthcare system. *British Journal of Nursing*, 27(17), 998-1001.
- Kamis, A., Saibon, R. A., Yunus, F., Rahim, M. B., Herrera, L. M., & Montenegro, P. (2020). The SmartPLS analyzes approach in validity and reliability of graduate marketability instrument. *Social Psychology of Education*, 57(8), 987-1001.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of applied psychology*, 102(3), 338..

- Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business horizons*, 62(1), 65-74.
- Kulkarni, S. M. (2015). A review on intrinsic motivation: A key to sustainable and effective leadership. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 4(3), 74.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2015). Breaking the rules: a historical overview of goal-setting theory. In *Advances in motivation science*, 2, 99-126. Elsevier.
- Nasir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1-11.
- Natalia, D. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja pegawai; analisis model mediasi. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(2), 85-95.
- NDISYA, S. M. (2016). *Influence of transformational leadership on employee performance. a case study of Safaricom limited*. [Doctoral dissertation, COHRED, JKUAT].
- Noe, R. A., Tews, M. J., & Michel, J. W. (2017). Managers' informal learning: A trait activation theory perspective. *International Journal of Training and Development*, 21(1), 1-17.
- Osabiya, B. J. (2015). The effect of employees motivation on organizational performance. *Journal of public administration and policy research*, 7(4), 62-75.
- Parker, S. K., & Grote, G. (2022). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied psychology*, 71(4), 1171-1204.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary educational psychology*, 61, 101860.
- Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400-409.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. (2022). *Explanatory survey dalam metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode*, 1.
- Shafi, M., Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166-176.
- Willaby, H. W., Costa, D. S., Burns, B. D., MacCann, C., & Roberts, R. D. (2015). Testing complex models with small sample sizes: A historical overview and empirical demonstration of what partial least squares (PLS) can offer differential psychology. *Personality and Individual Differences*, 84, 73-78.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.