

## **PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN BANGGAE KABUPATEN MAJENE**

**Arman<sup>\*1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Muhammad Idris<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>armanidrisb@gmail.com, <sup>2</sup>ahmadmaryadi@gmail.com, <sup>3</sup>muhammadidris709@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis 1) Secara Parsial Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene 2) Pengaruh Secara Simultan Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. 3) Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

Penelitian Ini dilakukan Pada Pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. Penentuan Sampel Menggunakan Jenuh Yaitu Sebanyak 32 Orang Pegawai Pada Pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. Metode Pengumpulan Data Yang Digunakan Adalah Angket dan Studi Dokumen. Metode Analisis Yang Digunakan Adalah Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil Penelitian Menyimpulkan Bahwa: Secara Parsial Motivasi, kepemimpinan dan komitmen Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. Ini Berarti Bahwa Motivasi, Kepemimpinan dan Komitmen Mampu Meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. Secara Simultan Motivasi, Kepemimpinan dan Komitmen Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. Secara Parsial Menunjukkan Bahwa Variabel Motivasi Berpengaruh Dominan Terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene, Hal Ini Menunjukkan Bahwa Semakin Baik Motivasi Semakin Meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Kinerja.

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze 1) partially the influence of motivation, leadership and commitment on employee performance in Banggae District, Majene Regency. 2) Simultaneous influence of the influence of motivation, leadership and commitment on employee performance in Banggae District, Majene Regency. 3) The most dominant variable influencing employee performance in Banggae District, Majene Regency.*

*This research was conducted on employees of Banggae District, Majene Regency. Determination of the sample using saturation, namely 32 employees in Banggae District, Majene Regency. The data collection methods used are questionnaires and document studies. The analysis methods used are descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The research results conclude that: partially motivation, leadership and commitment have a positive and significant influence on employee performance in Banggae District, Majene Regency. This means that motivation, leadership and commitment can improve employee performance in Banggae District, Majene Regency. Simultaneously Motivation, Leadership and Commitment have a Positive and Significant Influence on Banggae District Employees, Majene Regency. Partially, it shows that the motivation variable has a dominant influence on the performance of employees in Banggae District, Majene Regency. This shows that the better the motivation, the better the performance of employees in Banggae District, Majene Regency.*

**Keywords:** Motivation, Leadership, Commitment, and Performance.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugasnya banyak di pengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi pegawai sangat di tentukan oleh pola kepemimpinan yang ada pada sebuah organisasi.

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui prestise, power dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya. Pimpinan organisasi adalah orang yang selalu dipandang sebagai penanggung jawab utama dalam suatu organisasi (perusahaan) harus berusaha dengan berbagai cara untuk memanfaatkan semua resources yang dimiliki organisasi guna memanfaatkan peluang-peluang yang ada dan menghindari ancaman-ancaman yang ditimbulkan oleh perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan perubahan, kepemimpinan dalam masyarakat mensyaratkan kemampuan untuk mengendalikan kekuasaan yang tersebar dan memberi kekuasaan pada orang lain untuk mengubah impian menjadi kenyataan, di mana impian harus memberi tempat pada kreativitas.

Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau Kepemimpinan anggota lainnya di dalam kelompok. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Pemimpin yang sejati harus selalu waspada terhadap risiko dan siap untuk bereaksi (Sitepu, 2010).

Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

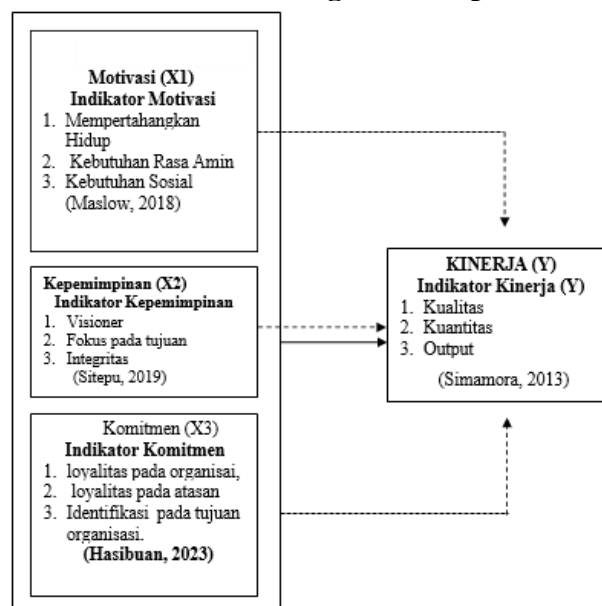
Faktor terpenting lain yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan

terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2010) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Komitmen organisasi merupakan proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan fakta empiris pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, hal ini di tandai dengan masih ada beberap pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, masih rendah kemampuannya dalam melaksanakan kegiatan yang ada, misalnya adanya kecenderungan dalam melaksanakan tugas yang tidak profesional, keterlambatan dalam bekerja dan lainnya. sebagian pegawai memiliki tingkat keterampilan yang rendah, pekerjaannya belum mampu diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga cenderung ketika pekerjaan tersebut harus diselesaikan secepatnya, hasil pekerjaannya cenderung kurang maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam berkaitan dengan motivasi, kepemimpinan dan komitmen

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Motivasi, kepemimpinan dan komitmen secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene .
2. Diduga Motivasi, kepemimpinan dan komitmen secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene .
3. Diduga Variabel Komitmen paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene .

## METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene sebanyak 32.orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh atau sensus yaitu seluru populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan rhitung dengan nilai rtabel. Jika rhitung > rtabel 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	rhitung	rtabel	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>			
X1.1	0.720	0,349	Valid
X1.2	0.827	0,349	Valid
X1.3	0.848	0,349	Valid
X1.4	0.894	0,349	Valid
X1.5	0.882	0,349	Valid

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
<b>KEPEMIMPINAN (X2)</b>			
X2.1	0.462	0,349	Valid
X2.2	0.442	0,349	Valid
X2.3	0.857	0,349	Valid
X2.4	0.762	0,349	Valid
X2.5	0.610	0,349	Valid
<b>KOMITMEN (X3)</b>			
X3.1	0.727	0,349	Valid
X3.2	0.797	0,349	Valid
X3.3	0.811	0,349	Valid
X3.4	0.811	0,349	Valid
X3.5	0.790	0,349	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
Y1	0.663	0,349	Valid
Y2	0.639	0,349	Valid
Y3	0.588	0,349	Valid
Y4	0.598	0,349	Valid
Y5	0.683	0,349	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,349. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. 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	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0.888	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0.642	Reliabel
Komitmen (X <sub>3</sub> )	0.844	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.622	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

## Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
Constant	0,661			
Motivasi (X1)	0,279	4,805	2,048	0.000
Kepemimpinan (X2)	0,356	4,299	2,048	0.000
Komitmen (X3)	0,390	3,466	2,048	0.002

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 0,661 + 0,279X_1 + 0,356X_2 + 0,390X_3$$

Dalam persamaan regresi di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 0,661. Artinya jika variabel Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Komitmen (X3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 0,661.
2. Variabel Motivasi (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,279. Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,279.
3. Variabel Kepemimpinan (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,356. Artinya Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,356.
4. Variabel Komitmen (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,390. Artinya Komitmen (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,390.

### Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 3 di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

Hasil pengujian Motivasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4,805 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,048. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung  $4,805 > 2,048$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

Hasil pengujian Kepemimpinan (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4,299 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,048. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung  $4,299 > 2,048$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan

bahwa secara parsial Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

3. Pengaruh Komitmen (X3) terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

Hasil pengujian Komitmen (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.002 dengan nilai thitung sebesar 3,466 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,048. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung  $3,466 > 2,048$  dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

**Uji f (Secara Simultan)**

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai  $f_{hitung} >$  dari nilai  $f_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.073	3	27.358	21.622	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	35.427	28	1.265		
	Total	117.500	31			

a. Dependent Variable: Total\_Y1

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 21,622 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $21,622 > f_{tabel}$  sebesar 2,71 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah secara simultan Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) Komitmen (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

**Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)**

**Tabel 5. Hasil Uji Beta**

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi (X1)	0.508	0.000
Kepemimpinan (X2)	0.468	0.000
Komitmen (X3)	0,390	0.002

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Komitmen (X3) maka variable

berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene adalah variabel motivasi (X1) sebanyak 0.508, kemudian Kepemimpinan (X2) sebanyak 0.468, dan yang terakhir komitmen (X3) sebanyak 0,390.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.836 <sup>a</sup>	0.698	0.666	1.125

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

b. Dependent Variable: Total\_Y1

Berdasarkan output SPSS pada tabel 6 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0.698 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.698 atau 69,8%. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Komitmen(X3) Sedangkan sisanya 30,2 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

### PEMBAHASAN

#### **Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai thitung (4,805) > ttabel (2,048) dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Wijayanti, 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus. Hasil penelitian ini adalah bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Kudus, secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus. Hasil perhitungan regresi linier diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Bahwa variabel kepemimpinan (Xi), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Organisasi Dinas Pendidikan

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat



antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi pegawai sangat di tentukan oleh pola kepemimpinan yang ada pada sebuah organisasi.

Motivasi Kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing.

Motivasi Kerja dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2016) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, Motivasi Kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Mangkunegara (2021) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor- faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow dengan teori motivasi yang dikenal dengan hierarchy of needs pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal (physiological needs), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex; (2) kebutuhan rasa aman (safety needs), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (love needs); (4) kebutuhan akan harga diri (esteem needs), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (self actualization), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Menurut Mc Clelland (dalam Koswara, 2021) bahwa dalam diri manusia terdapat tiga macam motif, yaitu motif berprestasi (needs for achievement), motif untuk berafiliasi (need for affiliation) dan motif berkuasa (needs for power). Teori ini didasarkan atas:

- a. Apabila seseorang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, sangat menyukai pekerjaan yang menantang, maka ia tidak percaya begitu saja pada nasib baik karena ia yakin bahwa segala sesuatu akan diperoleh melalui usaha.
- b. Mempunyai motif berafiliasi yang tinggi tercermin pada keinginan untuk menciptakan, memelihara dan mengembangkan hubungan dan suasana kebatinan

dan perasaan saling menyenangkan antara sesama manusia. Ia tidak begitu saja memperoleh prestasi dalam organisasi. Biasanya orang seperti ini sering menjadi manajer atau entrepreneurship yang berhasil.

- c. Motivasi berkuasa, ia mendapat dorongan apabila ia dapat mengawasi dan mempengaruhi tindakan orang lain. Oleh karena itu ia perlu mempunyai motivasi untuk berkuasa, sebab kalau tidak akan kehilangan hak dan kewenangan untuk mengambil tindakan.

Motivasi kerja sebagai dorongan keinginan yang mempengaruhi perilaku pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya untuk mendapatkan hasil secara optimal. Karena ada keyakinan bahwa dengan prestasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya akan diperoleh manfaat bagi kariernya.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai thitung (4,299) > ttabel (2,048) dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

Temuan penelitian ini berbeda dengan temuan Wahyu Fadila, 2021. Pengaruh Motivasi, kepemimpinan dan komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar dengan mengambil 46 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. secara parsial komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara simultan Motivasi, kepemimpinan dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui prestise, power dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya. Pimpinan organisasi adalah orang yang selalu dipandang sebagai penanggung jawab utama dalam suatu organisasi (perusahaan) harus berusaha dengan berbagai cara untuk memanfaatkan semua resources yang dimiliki organisasi guna memanfaatkan peluang-peluang yang ada dan menghindari ancaman-ancaman yang ditimbulkan oleh perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan perubahan, kepemimpinan dalam masyarakat mensyaratkan kemampuan untuk mengendalikan kekuasaan yang tersebar dan memberi kekuasaan pada orang lain untuk mengubah impian menjadi kenyataan, di mana impian harus memberi tempat pada kreativitas.

Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau Kepemimpinan anggota lainnya di dalam kelompok. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Pemimpin yang sejati harus selalu waspada terhadap risiko dan siap untuk bereaksi (Sitepu, 2020).

Kepemimpinan yang akan menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Kondisi ini sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan organisasi (bisnis, pemerintah, sosial), sehingga membutuhkan kepemimpinan baru dalam organisasi. Pemimpin baru tersebut disebut pemimpin transformasional, karena mereka harus menciptakan sesuatu yang baru dari sesuatu yang lama.

Kepemimpinan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2016), menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan kepemimpinan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan adalah suatu upaya sadar dan terencana di dalam membekali potensi yang dimiliki oleh pegawai agar memudahkan menjalankan aktivitas pokoknya dengan memanfaatkan segala fasilitas dan peralatan kerja yang digunakannya. Seorang pegawai yang terampil senantiasa diidentikkan dengan kemampuan memanfaatkan dan menggunakan peralatan kerja, sehingga mudah memecahkan dan memberikan solusi atas permasalahan-permasalahan teknis dan praktis yang berkaitan dengan aktivitas dinamika kerja organisasi.

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai  $t_{hitung} (3,466) > t_{tabel} (2,048)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,002 < 0,05$ . Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Taufik, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti,

variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah Kabupaten kepulauan selayar. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isriyani et al., (2021) menemukan bahwa komitmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa komitmen yang tinggi akan melahirkan loyalitas kepada organisasi dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2010) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Komitmen organisasi merupakan proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesediaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

### **Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Komitmen secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 0,661 artinya jika nilai variabel bebas (Motivasi, kepemimpinan dan kepemimpinan) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 0,661.

Penelitian ini sama dengan Siti Syuhra, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Penelitian ini dilaksanakan pada sekolah dasar negeri yang ada di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey, yaitu menitikberatkan pada pengujian hipotesis.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi, komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar  $21,622 > F_{tabel} 2,57$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi, kepemimpinan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Stogdil dalam Wahjosumidjo (2020) membuat kesimpulan bahwa: There are almost as many definitions of leadership as there are persons who have attempted to define the concept (kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain melalui pemotivasian untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah disepakati.

Wahjosumidjo (2020) menerjemahkan kepemimpinan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan interaksi antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Dalam suatu definisi terkandung suatu makna atau nilai-nilai yang dapat dikembangkan lebih jauh, sehingga dari suatu definisi dapat diperoleh suatu pengertian yang jelas dan menyeluruh tentang sesuatu. Satu diantara definisi kepemimpinan yang bermacam-macam tersebut, Tanembaum, Weshler dan Massarik (Wahjosumidjo, 2020:17) mengemukakan: Leadership is interpersonal influence exercised in a situation, and directed, through the communication process, toward the attainment of a specified goal or goals.

### **Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Komitmen (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene adalah variabel motivasi (X1) sebanyak 0.508, kemudian Kepemimpinan (X2) sebanyak 0.468, dan yang terakhir komitmen (X3) sebanyak 0,390.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang sama di lakukan Penelitian Wawan (2010) meneliti dengan judul penelitian adalah “pengaruh motivasi, komitmen dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, komitmen dan kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial, begitu juga secara simultan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2016) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan

individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing.

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2016) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

### **KESIMPULAN**

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

1. Motivasi, kepemimpinan dan komitmen secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. Artinya semakin baik Motivasi, kepemimpinan dan komitmen maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Motivasi, kepemimpinan dan komitmen secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.
3. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agusalim. (2020). *Human Resource Management in Quality and Quantity*.
- Alimin. (2019). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo .
- Bahri, B., Ahmad, F., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
- Fitriani, L., & Ahmad, F. (2025). *Total Quality Management*. Makassar: Nobel Press.
- Gulick, Johson. (2019). *Human Resource Management in Quality and Quantity*.
- Isriyani, I., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Komitmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3149>
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Maslow, Husein. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Moekijat. (2020). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:

Penerbit Mandar Maju.

Muksanuddin. (2017). *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito. Bandung.

Mulwarman (2016). *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kepemimpinan dan Inteligensi*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.

Simamora, Henry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.

Sitepu. (2018). *“Human Resource Management. Published by McGraw Hill”*. USA.