

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Resi Putri Yani¹, Ramdani Bayu Putra², Rika Wahyuni³, Hasmaynelis Fitri⁴
resiputriyani41@gmail.com¹, ramdhani_bayu@upiypk.ac.id², rikawahyuni@upiypk.ac.id³,
hasmay@upiypk.ac.id⁴

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

ABSTRACT

This research aims to test how much influence the quality of human resources and leadership style has on employee performance with work motivation as an intervening variable. The data collection method is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 100 respondents using the Slovin formula. The analytical method used is structural equation modeling (SEM) using smartpls. The research results showed that there was a positive and significant influence between the Quality of Human Resources on Work Motivation at the Animal Husbandry and Animal Health Service of West Sumatra Province. There is a positive and significant influence between Leadership Style on Work Motivation at the Animal Husbandry and Animal Health Service of West Sumatra Province. There is a positive and significant influence between the Quality of Human Resources on Employee Performance at the West Sumatra Province Animal Husbandry and Animal Health Service. There is no positive and significant influence between Leadership Style on Employee Performance at the West Sumatra Province Animal Husbandry and Animal Health Service. There is a positive and significant influence between Work Motivation on Employee Performance at the West Sumatra Province Animal Husbandry and Animal Health Service. Work Motivation is able to mediate the Quality of Human Resources on Employee Performance at the West Sumatra Province Animal Husbandry and Animal Health Service. Work Motivation is able to mediate Leadership Style on Employee Performance at the West Sumatra Province Animal Husbandry and Animal Health Service.

Keywords: Quality of Human Resources, Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 100 responden dengan rumus slovin. Metode analisis yang digunakan structural equation modeling (SEM) menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Motivasi Kerja mampu memediasi Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Motivasi Kerja mampu memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah instansi di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (Management Science) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan.

Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pada (SDM) yang ada didalamnya. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dalam kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat di ketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi.

(Gayan,2018) kinerja pegawai merupakan hasil pkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen,dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah hasil yang suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profiet oriented dan profit non oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Selanjutnya kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai, kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari disuatu organisasi atau organisasi atau organisasi pada periode tertentu.

Pegawai kantor Dinas Perternakan dan kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat di tuntutan untuk bekerja maksimal dalam menjalankan fungsinya di era globalisasi ini. Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat membutuhkan pegawai yang efektif dalam menjalankan tugasnya untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Pegawai diharapkan mampu memiliki kinerja yang optimal, karna kinerja pegawai akan mempengaruhi efektifitas dari kemajuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dianggap sebagai kemampuan dari pegawai dalam bekerja di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan kewenangan secara legal, tidak melanggar hukum, aturan dan norma.

Fenemona terkait kinerja pegawai yang peneliti temukan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat diantaranya masih banyak pegawai yang tidak fokus dan masih ditemukan pegawai yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, serta masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dari pimpinan. Untuk memperkuat fenomena tersebut kurang optimalnya kinerja pegawai juga dapat dilihat dari data capaian kinerja dari tahun 2020-2022. Berikut data capaian kinerja Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Sumatera Barat.

Tabel 1
Data Capaian Kinerja

Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan
Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020-2022

No	Sasaran Strategi	Indikator Kerja	2020			2021			2022		
			T	R	%	T	R	%	T	R	%
1	Meningkatnya Produksi Pangan Asal Ternak	Persentase Peningkatan Produksi Daging	1,66	0,96	58,43	1,75	1,83	104,57	1,45	1,55	106,90
2	Meningkatnya Status Kesehatan Hewan	Persentase Penurunan Penyakit Hewan Menular Strategis	0,2	0,1	150,00	0,1	0,07	130,00	3,41	25,00	733,14
Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja			BB	BB	100,00	BB	BB	100,00	BB	BB	100,00

Keterangan : T = Target

R = Realisasi

Sumber : Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera barat (2020-2022)

Berdasarkan Tabel 1 pada Kantor Dinas Perternakan Provisi Sumatera Barat diatas pada target pencapaian persentase peningkatan produksi daging setiap tahun yaitu 2020, 2021 dan 2022 setiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2020 tidak dapat terealisasikan dengan baik dan optimal dengan pencapaian sebesar 58,43% dan mengalami kenaikan pada tahun 2021 sebesar 104,57% lalu pada tahun 2022 juga mengalami kenaikan yaitu pada angka 106,90%, pada dua tahun ini kinerjanya sudah optimal dan sudah terealisasikan dengan baik. Kemudian pada indeks Persentase Penurunan Penyakit Hewan Menular Strategis pada tahun 2020 dengan tingkat pencapaian 150,00%, pada tahun 2021 dengan capaian 130,00%, dan pada tahun 2022 dengan capaian 733,14%. Dilihat dari ke tiga tahun ini kinerja pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik dan stabil berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja organisasi.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Dengo, 2023). Kualitas sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan juga memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja (Mardikaningsih, 2020).

Penelitian yang di lakukan (Badrianto & Gusramlan, 2023) (zainuddin, 2021) dan (Viera Valencia & Garcia Giraldo, 2019) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian (Iwan Kurniawan, 2020) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut (Ahmad & Thamrin, 2021) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan seorang pimpinan merupakan hal yang perlu diperhatikan. Kepemimpinan

dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk memahami perilaku setiap individu yang ada di instansi dan menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hakim et al., 2023) (Alfina et al., 2019) dan (Clinton et al., 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian (Saputri & Andayani, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Buhari, (2019), Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa Latin, *Movere*, yang berarti “bergerak”. Beberapa permasalahan lain terkait motivasi pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Sumatera Barat, bahwa motivasi kerja juga terlihat dari kurang tekunnya pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang serius dalam bekerja dan tidak adanya keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Selain itu peneliti juga menemukan permasalahan lain yaitu kurang uletnya pegawai dalam bekerja. Disamping itu masih adanya beberapa pegawai yang cepat bosan dengan tugas rutin sehingga terdapat beberapa pegawai yang kurang gigih. Dengan adanya motivasi karyawan itu sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, dan tercapainya tujuan organisasi yang maksimal.

Dalam penelitian (Liana, 2020) (Tampubolon, 2018) (Prayogi & Nursidin, 2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian (Cahya et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat research gap pada beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan (Robby Kurniawan¹, 2021) yang hasil penelitiannya menunjukkan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, motivasi pegawai sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena jika pegawai tersebut termotivasi maka mereka akan terus menerus meningkatkan kinerjanya serta mampu mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi. Selain motivasi yang diberikan organisasi, pelatihan juga menjadi aspek penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pengalaman dan memberikan gambaran tentang bagaimana proses dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat masih belum stabilnya bahkan hasil kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perternakan Provinsi Sumatera Barat oleh karena itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kualitas sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Perternakan Provinsi Sumatera Barat.

Merujuk pada definisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini berfokus mengenai gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

METODOLOGI

Penelitian ini adalah kausalitas, yaitu penelitian yang menilai hubungan antar variabel baik hubungan dengan variabel independen maupun hubungan dengan variabel dependen, secara langsung atau secara tidak langsung. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

Pada Tahun 2024 sebanyak 132 Pegawai Negeri Sipil. Pegawai yang menjadi subjek penelitian ini adalah pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

Besaran sampel penelitian dengan rumus Slovin ditentukan lewat nilai tingkat kesalahan. Dimana semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil.

Berikut merupakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

N : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel

Berdasarkan jumlah populasi yang ada yaitu 132 pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat, dimana seluruh populasi merupakan perwakilan yang dianggap peneliti memiliki kriteria yang sesuai dengan segmentasi pasar yang digunakan peneliti. Dengan tingkat kesalahan 5%, maka perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{132}{(1 + 132(0,05)^2)} \\ n &= \frac{132}{1 + 132 \times 0,0025} \\ n &= \frac{132}{1 + 0,33} \\ n &= \frac{132}{1,33} = 100 \end{aligned}$$

Perhitungan jumlah populasi penelitian sebagai berikut:

n=100

Berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel yang di peroleh yaitu 100 pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Jumlah responden tersebut dianggap sudah representative untuk memperoleh data penulisan yang mencerminkan keadaan populasi.

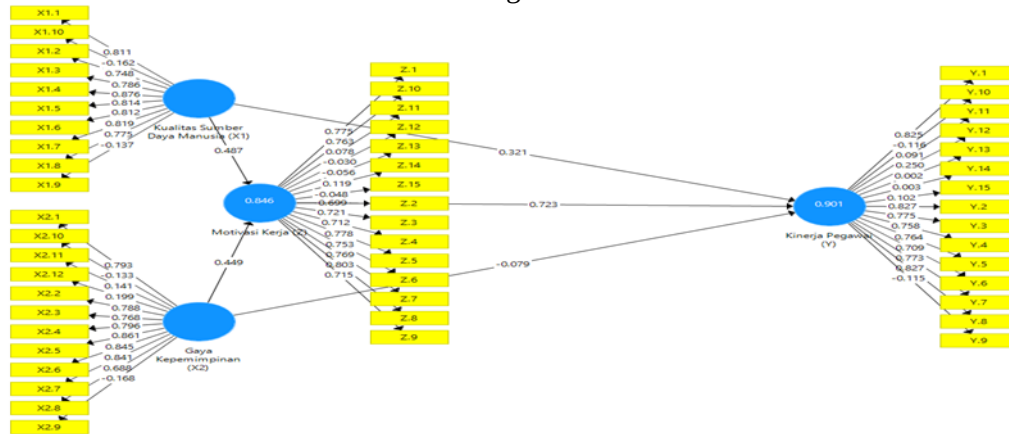
Penelitian ini adalah model structural equation modeling (SEM), dan lat analisis data menggunakan SmartPLS 3. Pengujian data dalam model inidilakukan melalui 2 (dua) tahap yaitu outer model dan inner model. Melalui metode SEM ini kita akan dapat mengetahui dampak atau pengaruh langsung (direct effect) maupun pengaruh tidak langsung (indirect effect). Pengujian akan melalui 2 tahap tahap pertama adalah Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dari semua indicator atau item pertanyaan yang ada pada masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya akan dilanjutkan dengan inner model yaitu pengujian yang berhubungan dengan hipotesis penelitian, (Saputro & Siagian, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

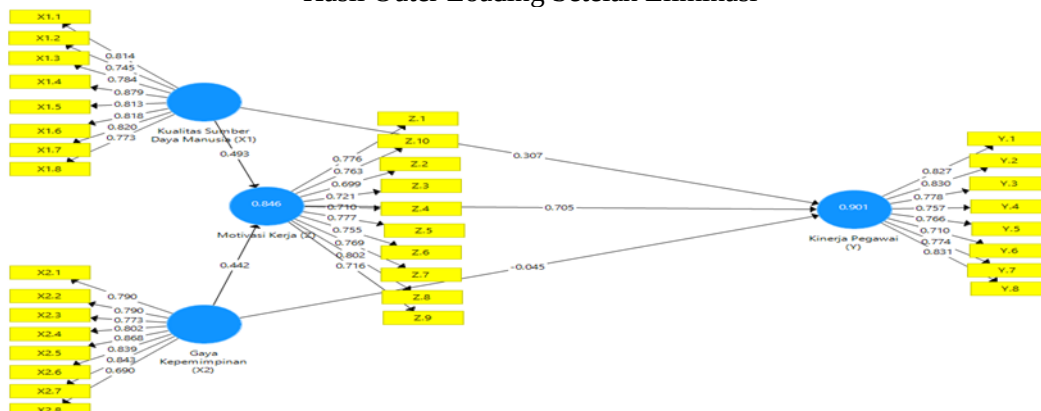
Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 1
Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi



Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,5 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,5 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X2.9,X2.10,X2.11, X2.12, Y.9, Y.10, Y.11, Y.12, Y.13, Y.14, Y.15, Z.11, Z.12, Z.13, Z.14, Z.15).

Gambar 2
Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 2:

Tabel 2
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,650
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,642
Kinerja Pegawai (Y)	0,616
Motivasi Kerja (Z)	0,562

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3
Nilai Reliabilitas

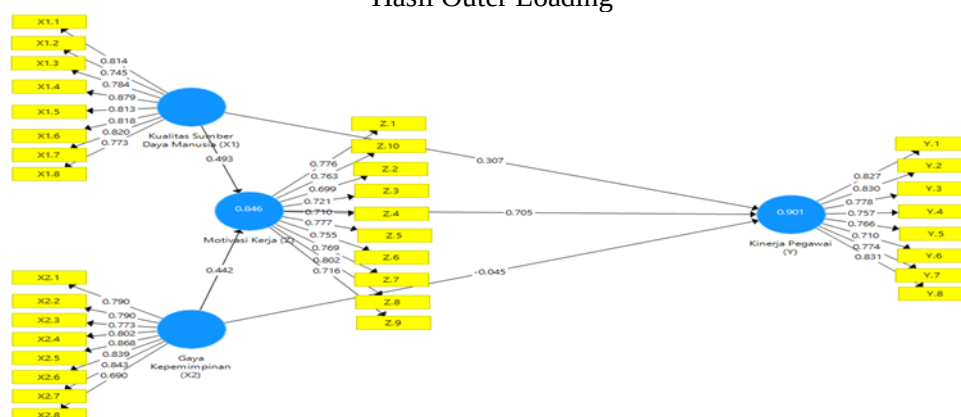
Variabel	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Ket
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,923	0,937	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,919	0,934	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,911	0,928	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,913	0,928	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.

Persamaan Outer Model

Gambar 3
Hasil Outer Loading



Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- $\text{Motivasi Kerja} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$.
- $\text{Motivasi Kerja} = 0,493 X_1 + 0,442 X_2 + e_1$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Iklim Kualitas Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- $\text{Kinerja Pegawai} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$
- $\text{Kinerja Pegawai} = 0,307 X_1 - 0,045 X_2 + 0,705 Z + e_1$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4:

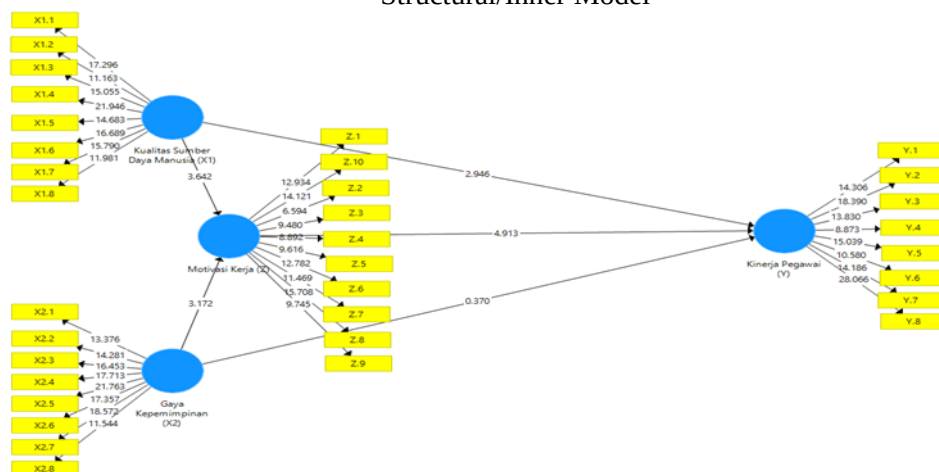
Tabel 4
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja (Z)	0,846	0,843
Kinerja Pegawai (Y)	0,901	0,898

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Pada table 4 terlihat nilai R2 konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,846 atau sebesar 84,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan. Sisanya sebesar 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R2 untuk kontrak Kinerja Pegawai sebesar 0,901 atau sebesar 90,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kualitas Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 9,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Gambar 4
Struktural/Inner Model



Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel 5.

Pengaruh Langsung

Tabel 5
Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia => Motivasi Kerja	0,493	0,135	3,642	0,000	H ₁ Diterima
Gaya Kepemimpinan => Motivasi Kerja	0,442	0,139	3,172	0,002	H ₂ Diterima
Kualitas Sumber Daya Manusia => Kinerja Pegawai	0,307	0,104	2,946	0,003	H ₃ Diterima
Gaya Kepemimpinan => Kinerja Pegawai	-0,045	0,123	0,370	0,712	H ₄ Ditolak
Motivasi Kerja => Kinerja Pegawai	0,705	0,144	4,913	0,000	H ₅ Diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4.16 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Kualitas Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6
Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia => Motivasi Kerja => Kinerja Pegawai	0,347	0,131	2,657	0,008	H ₆ Diterima
Gaya Kepemimpinan => Motivasi Kerja => Kinerja Pegawai	0,312	0,112	2,789	0,005	H ₇ Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja

Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. TCR tertinggi dengan kategori baik, pada pernyataan “Menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini”. TCR terendah dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Tugas-tugas jabatan pegawai terkoordinasi dengan baik”.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kualitas Sumber Daya Manusia maka motivasi akan semakin tinggi. SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan berkembang dan mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi sangat tergantung dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) nya. Untuk itu, Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat terus melakukan berbagai kegiatan maupun pelatihan yang bisa membantu seluruh SDM-nya untuk terus mengembangkan potensi yang dimilikinya sesuai dengan arah pembangunan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Vita & Setyowati, 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima. TCR tertinggi dengan kategori baik, pada pernyataan “Pimpinan selalu meminta saran dalam upaya pengambilan keputusan” TCR terendah dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Pemimpin memberikan kesempatan pegawai untuk menyampaikan pendapatnya untuk kemajuan organisasi”.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus Gaya Kepemimpinan maka motivasi akan semakin bagus. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi. Pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib suatu organisasi melalui keputusan-keputusan yang diambilnya. Pemimpin sebagai orang yang diikuti bawahannya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan usaha tersebut. Motivasi bisa ditimbulkan oleh pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya, sehingga bawahan tersebut akan memiliki semangat kerja dan memberikan prestasi bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fahrulia et al., 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.

Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima. TCR tertinggi dengan kategori baik, pada pernyataan “Menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki

sekarang ini”. TCR terendah dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Tugas-tugas jabatan pegawai terkoordinasi dengan baik”.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kualitas Sumber Daya Manusia maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan berkembang dan mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi sangat tergantung dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) nya. Untuk itu, Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat terus melakukan berbagai kegiatan maupun pelatihan yang bisa membantu seluruh SDM-nya untuk terus mengembangkan potensi yang dimilikinya sesuai dengan arah pembangunan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Indriani, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H4 dalam penelitian ini ditolak. TCR tertinggi dengan kategori baik, pada pernyataan “Pimpinan selalu meminta saran dalam upaya pengambilan keputusan” TCR terendah dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Pemimpin memberikan kesempatan pegawai untuk menyampaikan pendapatnya untuk kemajuan organisasi”.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja pegawai dan tidak menjadi tolak ukur meningkatnya kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi. Pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib suatu organisasi melalui keputusan-keputusan yang diambilnya. Pemimpin sebagai orang yang diikuti bawahannya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan usaha tersebut. Motivasi bisa ditimbulkan oleh pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya, sehingga bawahan tersebut akan memiliki semangat kerja dan memberikan prestasi bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Siagian et al., 2021) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat Hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima. TCR tertinggi dengan kategori baik, pada pernyataan “Pengakuan atas prestasi kerja mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi”. TCR terendah dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru di instansi ini”.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi organisasi. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja

seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Erica et al.,2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat, Hipotesis H6 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi. TCR tertinggi dengan kategori baik, pada pernyataan “Menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini”. TCR terendah dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Tugas-tugas jabatan pegawai terkoordinasi dengan baik”.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kualitas Sumber Daya Manusia maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan motivasi kerja juga akan semakin meningkat. SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan berkembang dan mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi sangat tergantung dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) nya. Untuk itu, Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat terus melakukan berbagai kegiatan maupun pelatihan yang bisa membantu seluruh SDM-nya untuk terus mengembangkan potensi yang dimilikinya sesuai dengan arah pembangunan organisasi.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Rio dkk.,2018), dengan hasil penelitian Motivasi Kerja mampu memediasi Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis H7 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi. TCR tertinggi dengan kategori baik, pada pernyataan “Pimpinan selalu meminta saran dalam upaya pengambilan keputusan” TCR terendah dengan kategori cukup baik, pada pernyataan “Pemimpin memberikan kesempatan pegawai untuk menyampaikan pendapatnya untuk kemajuan organisasi”.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus Gaya Kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi. Pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib suatu organisasi melalui keputusan-keputusan yang diambilnya. Pemimpin sebagai orang yang diikuti bawahannya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan usaha tersebut. Motivasi bisa ditimbulkan oleh pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya, sehingga bawahan tersebut akan memiliki semangat kerja dan memberikan prestasi bagi organisasi.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Kusnadi et al.,2020), dengan hasil penelitian Motivasi Kerja mampu memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap

- Motivasi Kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
4. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
6. Motivasi Kerja mampu memediasi Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
7. Motivasi Kerja mampu memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Ips Di Smp." 3: 290–302.
- Adhari. 2019. *Defenisi Kinerja Karyawan*. Jakarta Usat: Penerbit Adab.
- Adianita, Ance Selfi, Siti Mujanah, And Candraningrat Candraningrat. 2017. "Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya." *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen* 17(1): 199.
- Agusria, Lesi, Zawawi Nasuttion, And Ecy Puspita. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat." *Jembatan (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi* 5(1): 58–70.
- Agustyna & Prasetyo. 2020. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestar." *Jurnal Mitra Manajemen* 2(4): 273–85.
- Alfina, Tahta Et Al. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Po Dedy Jaya Brebes Tahun 2016-2018)." *Journal Economics And Management (Jecma)* 1(1): 23–32.
- Alhamdi, Rezki. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel." *Jurnal Pariwisata Pesona* 3(1): 130–37.
- Amelia, Saputri. 2019. "Pengaruh Servant Leadership Dan Kepercayaan Pada Pimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour." *Journal Of Chemical Information And Modeling* 53(9): 1689–99.
- Amnu, Habibullah Al. 2019. "Ecogen Pengaruh Kepuasan Kerja , Pelatihan , Dan Perceived Organizational Support Terhadap Service Oriented - Organizational Citizenship Behavior Habibullah Al Amnur , Syahrizal , Okki Trinanda Ecogen." 2: 34–38.
- Apriliana, Shinta Devi, And Ertien Rining Nawangsari. 2021. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi." *Forum Ekonomi* 23(4): 804–12.
- Ardana. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Grasindo.
- Ardian, Noni. 2019. "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab." 4(2): 119–32.
- Arifianto, Chandra, Mutawali, And Heny Subekti. 2020. "Religiosity And Organizational Citizenship Behavior: A Study On Student Employees In South Tangerang." *International Journal Of Science, Technology & Management* 1(2): 107–16.
- Arinsyah, Nopri. 2023. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Tehadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku." *Jurnal Sosoq* 5(2): 159–90.

- Astuti, Dita Dhea Et Al. 2024. "Unit Desa Di Kabupaten Barito Kuala." 12(1).
- Avilla, Glenda. 2022. "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, Dan Reaksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." 10(1): 129–40.
- Badriah, Nurul. 2022. *Metodologi Penelitian Untuk Bidang Ekonomi Dan Bisnis*. Kota Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Badrianto, Yuan, And Randi Gusramlan. 2023. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia* 1(01): 32–40.
- Bayu Putra, Ramdani, M. Afuan, And Vicky Brama Kumbara. 2020. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(1): 96–110.
- Bukit, Pantun, Fakhru Rozi Yamali, And Rizki Ananda. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi." *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 4(2): 413.
- Cahya, Agus Dwi, Novia Tri Ratnasari, And Yudi Prasetya Putra. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta)." *Jurnal Bingkai Ekonomi* 6(1): 71–83.
- Cipta, Hendhisca. 2019. "Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Pada Guru Sd Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi." *Pedagogik (Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar)* 5(2): 13–21.
- Clinton, Rompas Goverd Adler, Tewal Bernhard, And Dotulong Lucky. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(4): 1978–87.
- Dayanti, Putri Rahma, Dkk. 2020. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi)." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 78(1): 199–208.
- Dengo, S. 2023. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tombatu Utara Kabupaten Minahasa Tenggara." *J. Adm. Publik Jap* 19(3): 61–70.
- Djaya, Subhan. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi." *Buletin Studi Ekonomi* 26(1): 72.
- Djemma, Siardin Andi, Ahmad Mukhtar, And Alda Faradilla. 2022. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Faktor Peningkatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Pertanahan Kabupaten Wajo." *Precise: Journal Of Economic* 1(2): 52–66.
- Dr. Drs. Samsudin, Sh., M.Pd., Vera Sylvia Saragi Sitio, M.P., Mba. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab.
- F Cassio. 2018. "Pandji, Anoraga. Psikologi Kerja .(Jakarta : Pt Rineka Cipta,1992), Hlm.34 8." *Psikologi Kerja*: 8–72.
- Fajrin, Istiqomah Qodriani, And Heru Susilo. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 61(4): 117–24.
- Fanani, Moh Naufal. 2020. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Universitas Internasional Semen Indonesia (Uisi)." 07.
- Farisi, Salman, Muhammad Elfi Azhar, And Raihanah Daulay. 2019. "Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta." (32): 145–65.
- Fauziridwan, Meydy, Wiwiek Rabiatus Adawiyah, And Abdul Aziz Ahmad. 2018. "Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan*

- Akuntansi 20(1): 1–23.
- Gaol, Nasib Tua Lumban. 2023. *Teori Dan Model Manajemen Pendidikan: Sebuah Kajian Fundamental*. Pt.Scifintech Andrew Wijaya.
- Hakim, Amir, Sjahril Effendy, And Hasrudy Tanjung. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 6(1): 22–33.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ruzune Publisher.
- Hasibuan, Zuhria Husnia. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja , Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.” *Pekan Ilmiah Dosen*.
- Hatuwe, Masna. 2022. *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (Ptt)*. Kota Malang: Rena Cipta Sari.
- Hazwandi, M. 2020. “Motivasi Dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Unit Pelayanan Teknis Daerah (Uptd) Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga Dispora Provinsi Lampung.” (2018): 1–23.
- Hermawan. 2018. “Pengaruh Promosi Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cafe Imah Babaturan Kota Bandung.” *Journal Of Chemical Information And Modeling* 53(9): 1689–99.
- Imelda, Imanuel Tarigan, And Syawaluddin. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Naga Hari Utama Medan.” *Jurnal Bisnis Kolega* 7(2): 30–39.
- Indriani, R.A. Rodia Fitri. 2021. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin.” *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijpro)* 2(2): 291–96.
- Iwan Kurniawan, Mulyadin. 2020. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantorkependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima.” *Journal Of Business And Economics Research (Jbe)* 1(2): 124–30.
- Javadikasgari, Hoda, Edward G. Soltesz, And A. Marc Gillinov. 2018. “Surgery For Atrial Fibrillation.” *Atlas Of Cardiac Surgical Techniques*: 479–88.
- Jufrizen, Jufrizen, And Tiara Safani Sitorus. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* 1(1): 841–56.
- Jurnal, Jimea, Ilmiah Mea, Pengaruh Gaya, And Kepemimpinan Transaksional. 2024. “Sebagai Mediasi Pada Farkhanss Towing Service Jimea | Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi).” 8(1): 165–75.
- Kasmir. 2019. “Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk.” *Journal Of Law, Administration, And Social Science* 1(2): 84–94.
- Lantara, I Wayan Arya. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc).” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10(1): 231.
- Liaquat, Malka Et Al. 2023. “Impact Of Motivational Factors And Green Behaviors On Employee Environmental Performance.” *Research In Globalization* 8(September 2023): 100180. <https://doi.org/10.1016/J.Resglo.2023.100180>.
- Mad, Buhari. 2019. *Motivasi Dan Kemampuan Pasing Atas*. Kabupaten Donggala: Cv. Pilar Nusantara.
- Mahendra, I., And I. Surya. 2019. “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb).” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6(9): 242659.
- Mahmudah, Rifa Et Al. 2020. “Pengaruh Leader Member Exc Hange (Lmx) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perawat Suku Bugis-Makassar Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji The Influence Of Leader Member Exchange (Lmx) Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Nu.” 3(1).
- Manajemen, Magister Et Al. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wan Dedi Wahyudi 1)* , Zulaspan Tupti 2) 1,2.” 2(1): 31–44.

- Mardikaningsih, Rahayu. 2020. "Sebuah Penelitian Empiris Tentang Hubungan Masa Kerja , Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Yang Baik Dan Dapat Diandalkan . Menurut Van Vugt (2006) Ada Hubungan Antara Dasar Akan Rasa Percaya Diri Ketika Mereka Menyesuaikan Diri Dengan." *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi* 13(1): 44–54.
- Marjaya, Indra, And Fajar Pasaribu. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.
- Martinus, Erik. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Devina Surabaya." 5: 1–15.
- Megheirkouni, Majd. 2020. "Revisiting Leader-Member Exchange Theory: Insights Into Stadia Management." *International Journal Of Event And Festival Management* 8(3): 244–60.
- Mehmood, Shahid Et Al. 2023. "Impact Of Despotic Leadership And Workplace Incivility On Innovative Work Behavior Of Employees: Application Of Mediation-Moderation Model." *Heliyon* 9(9).
- Muis, Muhammad Ras, And Jasman Saripudin Hasibuan. 2021. "Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Muhammad Ras Muis 1 , Jasman Saripuddin Hasibuan 2." *Sintesa* 1: 275–88.
- Mukti, Aloysius Harry. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya." (1): 19–26.
- Mustapa, Zainuddin. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan* 10(1): 92–99.
- Naza, Savira Savinatun. 2019. Peran Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Pegawai Pemda Di Kecamatan X.
- Nisyak, Ila Rohmatun. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya)." *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen* 2(1): 1–21.
- Noor, Juliansyah, Zakiyya Tunnufus, Voppy Yulia Handrian, And Yumhi Yumhi. 2023. "Green Human Resources Management Practices, Leadership Style And Employee Engagement: Green Banking Context." *Heliyon* 9(12): E22473. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.E22473>.
- Pranogyo, Antaiwan Bowo, Hamidah, And Thomas Suyatno. 2022. *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi*.
- Prayogi, Muhammad Andi, And Muhammad Nursidin. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa." *Seminar Nasinal Royal (Senar)* 2(1): 216–22.
- Purnama, Dkk. 2020. "Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(7): 2576.
- Putra, Ramdani Bayu, Luscia, Andre Iliyas, And Hasmaynelis Fitri. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Laras Internusa (Pt Lin) Kab Pasaman Barat." *Journal Of Social Science Research* 3(1): 124–41.
- Putra, Ramdhani Bayu, Montela Noverahman, And Muhamad Fikri Ramadhan. 2023. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bpbd Kabupaten Agam." *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen* 4(2): 170–79.
- Putri, Y., And H. Utami. 2019. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 46(1): 27–34.
- R. H Andrey, Rattu, Adolfini, And Yantje Uhing. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado." *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(1): 361–70.
- Rezeki, Fitri, Yuan Badrianto, Anis Turmudhi, And Kosasih Kosasih. 2023. "Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan Di Ud Sukinem.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 13(1): 68–73.
- Rini, Syah Puspita Et.All. 2018. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb).” *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* 1(1): 69–88.
- Robby Kurniawan¹, Sutiyan². 2021. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam.” *Conference On Management, Business, Innovation, Education And Social Science* 1(1): 457–67.
- Robert. 2018. “Leadership Styles, High-Involvement Human Resource Management Practices, And Individual Employee Performance In Small And Medium Enterprises In The Digital Era.” *Economies* 10(7).
- Rompas, Goverd Adler Clinton. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.” *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(4).
- Rosalina, Maudy, And Lela Nurlaela Wati. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10(1): 18–32.
- Rumenser, Peggy. 2019. “Pengaruh Komitmen, Kualitas Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Penyusunan Anggaran Pada Pemerintah Kota Manado.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing “Goodwill”* 5(2): 40–50.
- Sadarmayanti. 2020. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Saputri, Rahayu, And Nur Rahmah Andayani. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam.” *Journal Of Applied Business Administration* 2(2): 307–16.
- Saputro, Guntur Bayu, And Hotlan Siagian. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office Pt. Marifood.” *Agora* 5(3): 1–8.
- Sari, Vivi Nila. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang.” *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi* 7(1): 51–58.
- Sartika, Dewi. 2021. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Beli Ulang Produk You C 1000 Serta Dampaknya.” 2(1): 10–21.
- Sedarmayanti. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 952–62.
- Shakir, Khurram. 2018. “The Relationship Between Work-Life Balance Initiatives And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support.” *Journal Of Independent Studies And Research: Management, Social Science And Economics* 16(2): 65–84.
- Sopandi, Andi. 2022. “Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan.” 5(3): 596–602.
- Sriwati, Sriwati, And Sri Siswani. 2023. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Perumda Pasar Jaya Kantor Area 7 Jakarta Timur.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 13(1): 1–16.
- Sukatin. 2021. *Psikologi Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sunanda, Wahidya Difta. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal).” *Jurnal Ilmu Manajemen, Uny* 17: 20–36.
- Sunarsi, Denok. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Usaha Mandiri Jakarta.” *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 1(2): 1–24.
- Sutrischastini, Ary, And Agus Riyanto. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.” *Kajian Bisnis Stie Widya Wiwaha* 23(2): 121–37.
- Suzanna, Anna. 2019. “Pengaruh Organizational Citizenship Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt

- Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon.” *Jurnal Logika* Xix(1): 42–50.
- Tampubolon. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi.” *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)* 5(1): 53.
- Taspen, P T, And Persero Cabang. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(1): 8–14.
- Timpal, Erick. 2018. “Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik.” : 1–9.
- Trang, Irvan . 2019. “Ibm Tentang Pelatihan Dan Pengembangan Menjadi Enterpreneur Berbasis Teknologi Informasi Pada Mitra Usaha Laundry Di Desa Pinelengi.” *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 4(2): 95–101.
- Umpung, Festy Debora, Junita Maja Pertiwi, Grace Ester, And Caroline Korompis. 2020. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19.” *Indonesian Journal Of Public Health And Community Medicine* 1: 18–27.
- Utomo, Dkk. 2019. “The Effect Of Work Environment, Leadership Style, Organizational Commitment To Employee Perfomance Through Work Satisfaction As A Mediation Variable Study Case At Pt Anugrah Guna Abadi.” *Journal Of Management* 5(5): 110.
- Uyun. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Cv. Pilar Nusantara.
- Viera Valencia, Luis Felipe, And Dubian Garcia Giraldo. 2019. “濟無no Title No Title No Title.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 2.
- Widhi, Saputro Nugroho & Setyawati, Erma. 2019. “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.” *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1(1): 64–79.
- Yuniarsih, S, And S. A Nugroho. 2017. “Peran Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11(1): 1–10.
- Yusuf, Muri. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Dki Jakarta: Prenada Media Groub.
- Zainuddin. 2021. *Bumi Aksara Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Petrosea Tbk, Tangerang*.