

Cite this: *J.SST*, Vol 3(1):  
227-231, 2024

Received Date:  
8 Maret 2024  
Accepted Date:  
22 Maret 2024

**Keywords:**

*Organizational Culture, Work  
Motivation, Leadership Style, and  
Employee Performance*

**Kata kunci:**

Budaya Organisasi, Motivasi Kerja,  
Gaya Kepemimpinan, dan  
Kinerja Pegawai

**DOI:**

<http://dx.doi.org/10.31960/tea.v5i1>  
(contoh)

## Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara

*The Influence Of Organizational Culture, On The Performance Of Employees Of The Youth Education And Sports Office Of North Penajam Paser Regency*

Andi Herman<sup>1\*</sup>; Sri Adrianti Muin<sup>2</sup>; Mujahid<sup>3</sup>;

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar, Kota Makassar, 90231, Indonesia

\*Email: : [andihermaan729@gmail.com](mailto:andihermaan729@gmail.com); [sriadriantim25@gmail.com](mailto:sriadriantim25@gmail.com); [mujahid.unifa@gmail.com](mailto:mujahid.unifa@gmail.com);  
(Email institusi: [pascasarjana@unifa.ac.id](mailto:pascasarjana@unifa.ac.id))

**Abstract.** *Regency, know and analyze Work Motivation, on the Performance of Employees of the Youth Education and Sports Office of North Penajam Paser Regency and know and analyze the Leadership Style on the Performance of Employees of the Youth Education and Sports Office of North Penajam Paser Regency. Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Leadership Style, and Employee Performance. The research method used is descriptive quantitative research using Multiple Linear Regression data analysis using SPSS software. Primary data were obtained from respondents, namely employees of the Youth Education and Sports Office. The respondents were 68 civil servants and non-civil servants. The results showed that there was a partial positive influence between Organizational Culture, and Leadership Style on Employee Performance while Work Motivation did not affect Kinreja employees of the Youth Education and Sports Office of North Penajam Paser District. Namaun simultaneously has a positive influence on organizational culture, motivation and leadership style on the performance of employees of the Youth Education and Sports Office of North Penajam Paser District. The value of the coefficient of determination*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Motivation, Leadership Style, and Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara, mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara serta mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara. Metode Penelitian yang digunakan adalah Penelitian-kuantitatif deskriptif-menggunakan analisis-data Regresi-Linear Berganda menggunakan software SPSS. Data primer diperoleh dari responden yaitu Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahrag. Responden sebanyak 68 Orang ASN dan Non ASN. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja aPegawai sementara Motivasi Kerja tidak mempengaruhi Kinreja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabuupaten Penajam Paser Utara. Namaun Secara Simultan berpengaruh positif budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabuupaten Penajam Paser Utara. Nilai koefisien determinasi

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN (After 3 pt)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Sumberdaya manusia-harus diarahkan dan-dikelola dengan-baik di dalam-organisasi agar mampu-berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Agar sistem yang dibuat dapat berjalan dengan baik maka harus memperhatikan aspek-aspek penting dalam pengelolaannya seperti disiplin, kepemimpinan, kinerja, serta aspek-aspek lainnya. Indikator yang penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya yang kuat, misalnya yang mendorong kerja tim, kerja keras, dan inovasi, cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Kukuh Prasetyo Rusady dan Suprayitno tahun 2011, menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Badan-Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Grobogan. Demikian pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Lutfi, Siswanto tahun 2018, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional yang mendorong inisiatif dan pengembangan diri pegawai, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam konteks Disdikpora Kabupaten Penajam Paser Utara, studi ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di organisasi tersebut. Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Disdikpora Kabupaten Penajam Paser Utara, terdapat beberapa temuan sebagai berikut :

1. Kurangnya nilai-nilai (prilaku), norma-norma (aturan yang berlaku), dan keyakinan yang dianut oleh sebahagian ASN Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Seperti kurangnya kesadaran terhadap tanggungjawab, kerja semuanya jarang apel pagi dan kurangnya tanggungjawab moral.
2. Kurangnya Motivasi dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi tugas-tugas mereka dengan baik seperti, lingkungan kerja yang kurang nyaman dikarenakan belum memiliki kantor yang tetap, kurangnya pendukung kerja seperti laptop, printer, dan mebeler kantor. Kurangnya pengakuan, penghargaan, kesempatan pengembangan karir dan peningkatan SDM. Menurut Putri Novita (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Sedangkan menurut Moh Nur Yasin (2014) hasil penelitian secara parsial menunjukan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh atasan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif biasanya bersifat intervensi, memberi arahan yang kurang jelas, tidak memberdayakan pegawai yang merata sesuai latarbelakang pendidikannya. Atasan yang tidak memberikan umpan balik konstruktif mendorong pegawai untuk mencapai potensi terbaik mereka. Menurut Anggi Ramadani (2020) bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimas Okta Ardiansyah, (2016) mengemukakan bahwa umpan balik personal, komunikasi pengawas, komunikasi horizontal dan iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.

## METODOLOGI (After 3 pt)

Penelitian ini menguji pengaruh 4 (empat) variabel yaitu Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan desain kausal (studi konklusif yang tujuan utamanya mendapatkan bukti kausal), sehingga metode penelitiannya menggunakan penelitian kuantitatif.

Penelitian dan pengumpulan data dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara. Populasi penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sebagai responden, yaitu pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten

Penajam Paser Utara, yang berjumlah 68 orang, dengan menggunakan sampel jenuh.

Jenis dan Sumber data

Data primer Data primer dari penelitian ini yaitu hasil dari Kuisisioner yang disebarakan kepada Informan atau responden yang merupakan ASN dan Tenaga harian lepas pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara yang terdiri dari Sekretariat sebanyak 17 orang, Bidang PAUD dan Pendidikan Non Formal Baraka sebanyak 11 orang, Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar sebanyak 12 orang, Bidang Sarana dan Prasarana sebanyak 18 orang dan Bidang Kepemudaan sebanyak 10 orang, dengan total 68 responden.

Data Sekunder yang di pakai dalam penelitian ini adalah data yang telah diterbitkan oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara seperti Struktur organisasi dan sejarah dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara.

Teknik Pengumpulan data

Tabel 2.1 Skala Likert dan Bobot Nilai jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penelitian memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dari hasil yang diperoleh dari peneliti ini.

Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Validitas menunjukkan kinerja kuesioner dalam mengukur konten yang akan diukur. Berikut ini adalah berbagai jenis efektivitas, Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item.
2. Uji Reliabilitas jumlahkan skor setiap item di setiap kelompok untuk mendapatkan skor total. Jika korelasinya 0,7 dikatakan item tersebut memberikan reliable yang cukup, sebaliknya jika nilai korelasinya kurang dari 0,7 dikatakan item tersebut kurang dapat diandalkan.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda, Saryono dan Anggraeni. (2013) berpendapat bahwa analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN (After 3 pt)

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikan Budaya Organisasi adalah sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai ttabel = 1,997 . Berarti nilai tHitung lebih besar dari ttabel ( $6,189 > \text{ttabel} = 1,997$ ) menunjukkan bahwa variabel X1 (Budaya Organisasi) berpengaruh positif terhadap Y (Kinerja Pegawai). Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara Paser Utara secara parsial diterima.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja adalah sebesar 0,889, yang lebih besar daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,005. Nilai t-hitung X2 (0.140) lebih kecil dari nilai t-tabel (1,997), yang mengakibatkan Motivasi Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif antara Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam

Paser Utara secara parsial ditolak. Faktor ini dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang memberikan rasa nyaman, insentif yang dijanjikan kadang mengalami keterlambatan, serta hubungan antar pegawai kadang terjadi miskomunikasi sehingga mempengaruhi kinerja karena kesalahan dalam informasi, selain itu faktor yang menyebabkan tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja juga disebabkan pimpinan kurang memberikan pujian atau penghargaan jika pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan minimnya fasilitas pendukung yang mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak nyaman, hal lain adalah seringannya dilakukan mutasi pejabat dari eselon empat sampai eselon dua, yang mana penempatan terkadang tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikan dan kemampuan untuk menduduki jabatan serata kondisi lingkungan kerja kurang nyaman.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,025, yang lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,005. Nilai t-hitung X1 (2.304) melebihi nilai t-tabel (1,993), mengakibatkan, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara secara parsial diterima. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan yang diperankan oleh pimpinan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga diperankan sangat baik oleh pimpinan yaitu selalu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, dan ini membuat pegawai selalu berupaya untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi. Pimpinan juga menjadi motor penggerak bagi terciptanya iklim kerja yang menyenangkan, meningkatkan motivasi pegawai dan selalu hadir jika organisasi mengalami kendala. Terlepas dari hal tersebut diatas keberhasilan dan pencapaian kinerja dipengaruhi oleh ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, pimpinan dapat mengendalikan emosional, kecerdasan dan kejujuran pimpinan dalam menilai kinerja, dan pimpinan menjadi teladan yang baik untuk bawahannya, pimpinan mampu bersosialisasi dan peduli dengan bawahannya. Ini bertujuan agar dapat tercapai tujuan yang telah di rencanakan dan ditetapkan.

### **4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan nilai Fhitung sebesar 36.593 dengan nilai Ftabel 3,138 dengan tingkat kesalahan 5%. Sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau  $36,593 > 3,972$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh suatu instansi. Sehingga, pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dan setiap pegawai telah bekerja secara tepat waktu, menunjukkan tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Yandri Dams de Haan dkk pada tahun 2022 dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening"

### **SIMPULAN (After 3 pt)**

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara signifikan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja tidak mampu meningkatkan Kinerja Pegawai.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan Kinerja

Pegawai.

4. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan akan memberikan dampak yang baik bagi ASN untuk meningkatkan Kinerja.

## REFERENSI (After 3 pt)

- 1 Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 4 No. 1, Januari, P-ISSN:2459-9921, E-ISSN:2528-0570, 47-62.
- 2 Adi, M., Saryadi, N., & Widiartanto. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bandeng Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5.1, , 196-205.
- 3 Akdon. (2011). *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- 4 Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *AGORA*, Vol. 5, No. 3.
- 5 Guterres , L. A., & Suparta, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.3 ISSN:2337-3067, 429-454.
- 6 Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 7 Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- 8 Jogiyanto, H. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modelling Berbasis Varian Dalam Penelitian*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- 9 Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, Vol. 5, No. 3.
- 10 Junaidi. (2021). *Aplikasi AMOS dan Structural Equalition Model (SEM)*. Makassar: UPT Unhas Press.
- 11 Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu ?* Jakarta: Rajawali Pers.
- 12 Kasiaheng, D. K., Kimbal, M., & Liando, D. M. (2017). Evaluasi Mutasi Jabatan Struktural Eselon III Dan IV di Lingkup Pemerintah Kabupaten Sangihe. *Jurnal Eksekutif* 1.1, 1-12.
- 13 Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Edisi Satu*. Depok: Rajawali Press.
- 14 Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal OF Business Studies*, Vol. 2, No. 2, Desember, ISSN:2443-3837.
- 15 Luthans, F. (2005). *Organization Behaviour*. Internal Edition. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- 16 Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- 17 Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- 18 Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta : Rajawali Press.
- 19 Muin, S. A., Anwar, A. F., & Suryani, A. I. (2023). Lingkungan Kerja dan Kompetensi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Makassar; Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol. 6 No. 2, Juni, E-ISSN:2599-3410 P-ISSN:2614-3259.
- 20 Nawawi, H., & Martini, M. (2001). *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- 21 Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 22 Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review* Vol. 1 No. 2 ISSN-P:2580-4138, ISSN-E 2579-812X, 75-85.
- 23 Prasetyo, R. (2006). *Pengembangan Karir Sekretaris Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- 24 Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- 25 Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- 26 Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 27 Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 28 Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 29 Sipil, P. P. (n.d.). Retrieved Agustus 17, 2023, from JDIH BPK RI: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/103323/pp-no-15-tahun-2019>
- 30 Syaiyid, E., Utami, H. N., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 1 No.1 April.