

Pengaruh Motivasi Kerja dan gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Takalar

Sudirman^{✉1}, Gary Leonard Hendrik², Sri Ayu Nuramalia Kaharuddin³, Andi Rinda Oktariani⁴

^{1,2,3,4} Universitas Famika Makassar, Sulawesi Selatan Indonesia

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa Di Kabupaten Takalar, serta untuk mengetahui faktor yang dominan berpengaruh. Jenis penelitian ini adalah survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Takalar yang berjumlah 70 orang, yang berstatus sebagai pegawai organik (PNS). Karena jumlah populasi kecil atau kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel 100%). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Takalar. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi koefisien regresi parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F) yang lebih kecil dari nilai alpha 0,5%, dimana faktor kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang paling berpengaruh.

Kata kunci: Motivasi, Kepemimpinan transformasional, Komitmen, Kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of work motivation and transformational leadership style on the performance of employees at the Village Social and Community Empowerment Office in Takalar Regency, as well as to identify the dominant factors influencing their performance. This study used a survey method. The study population was all 70 employees of the Village Social and Community Empowerment Office in Takalar Regency, all of whom hold civil service status. Due to the small population size of less than 100, the entire population was sampled (a 100% sample). The analytical method used was multiple linear regression analysis. The results indicate that work motivation and transformational leadership style have a positive effect, both partially and simultaneously, on the performance of employees at the Village Social and Community Empowerment Office in Takalar Regency. This is evident from the significance values of the partial regression coefficients (t-test) and simultaneous test (F-test), which were smaller than the 0.5% alpha value, with transformational leadership being the most influential factor..

Keywords: Motivation, Transformational Leadership, Commitment, Performance

Copyright (c) 2025 Sudirman, G. L. Hendrik, S. A. N. Kaharuddin, A. R. Oktariani

✉ Corresponding author :

Email Address : sudirmandgrurung@gmail.com

PENDAHULUAN

Secara konvensional, mempertahankan dan meningkatkan kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan seperti gaji yang menarik, maupun pemberian bonus. Namun, karyawan sebagai manusia biasa, memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan profesionalnya, maka memotivasi dengan cara tersebut dipandang bukanlah merupakan satu-satunya cara yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai (Robbins & Judge, 2015; Karim dkk, 2024). Hal ini didasarkan pada suatu dugaan, bahwa seorang tidak selalu bekerja dengan latar belakang untuk mendapatkan gaji semata (Mathis & Jackson, 2006; Ruslan dkk, 2025}. Meskipun tidak dapat dipungkiri, bahwa pada awalnya seseorang tertarik bekerja pada besarnya gaji maupun bonus yang ditawarkan. Namun hal ini tidak akan berlangsung lama, karena pada saat-saat tertentu, perhatian utamanya bukan lagi bertumpu pada besarnya gaji atau bonus, melainkan pada isi pekerjaan (*job contents*) yang ditanganinya (Yulk, 2010; Supriadi dkk, 2025). Berarti masalah gaji dan bonus bergeser peringkatnya, bukan lagi menjadi kebutuhan utama (Bass & Riggio, 2006; Daga dkk, 2024).

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik pokok pemikiran, bahwa upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam meningkatkan motivasi stafnya untuk mencapai tujuan organisasi (Dewi dkk, 2022; Abduh dkk, 2024). Tidaklah tergantung hanya pada besarnya gaji atau bonus semata, tetapi haruslah dilakukan dengan terlebih dahulu memahami beberapa faktor motivasi yang mempengaruhi Pegawai dalam melakukan pekerjaan atau profesinya (Herzberg, 1959; Chahyono dkk, 2024). Selain motivasi, maka faktor kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah inti dari manajemen apapun bentuknya (mangkunegara, 2017; Karim dkk, 2025). Pemimpin adalah motor penggerak bukan saja terhadap alat-alat dan sumber keuangan dan materi, tetapi terutama pada manusia. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi (Nurrahmi dkk, 2020; Karim dkk, 2022). Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana Pegawai menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak (Karim, Ahmad, & Hawing, 2025). Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan kinerja sedangkan di sisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional (Karim dkk, 2024). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Pegawai merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya (Nurman & Marsannudin, 2023; Wahyuni dkk, 2025).

Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Takalar yang dibentuk melalui Peraturan Bupati Takalar No. 14 Tahun 2019 adalah pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dimana Kepala Dinas yang mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang sosial, pemberdayaan masyarakat dan desa (Karim dkk, 2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Dinas dalam memotivasi pegawai sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berkaitan langsung dengan tugas pelayanan publik atau masyarakat (Erdiana, 2017; Komariah dkk, 2024).

Namun fenomena yang dijumpai di lapangan menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya sasaran mutu

(Bahtiar dkk, 2021; Hasniati dkk, 2023). Sasaran mutu dari segi absensi maupun kinerja Pegawai selalu tercapai. Pelaksanaan kepemimpinan yang berlangsung di Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Takalar kurang berjalan seperti yang diharapkan (Audina & Aswan, 2023; Chahyono dkk, 2025). Dimana hal ini terlihat dari kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap para pegawai dalam setiap tindakan pada saat bertugas sehingga pegawai merasa bebas dalam bekerja dan mengalihkan tanggung jawab yang telah diberikan. Kurangnya pengarahan dan tidak adanya proses komunikasi yang lancar dari pimpinan terhadap masing-masing pegawai secara langsung mengenai prosedur kerja dan pimpinan hanya melibatkan pegawai tertentu saja dalam setiap kebijakan (Yani, 2023). Akibatnya sebagian dari pegawai menjadi kurang bersemangat untuk bekerja, bersikap santai dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tidak memiliki kedisiplinan dalam bidang pekerjaannya.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, yang berlokasi di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Takalar yang berjumlah 70 orang, yang berstatus sebagai pegawai organik (PNS) yang akan memberikan data dan keterangan tentang kinerja. Karena populasi berjumlah kecil, maka pengambilan sampel adalah 100 persen (sampel jenuh), yakni 70 orang. Jenis penelitian ini adalah survei, sedangkan data yang digunakan adalah data primer (Sugito, 2025). Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa Di Kabupaten Takalar, digunakan teknik analisis data regresi linier berganda (*Model Full Regression*). Formula dari model regresi linear yang dipakai adalah: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$, di mana Y adalah kinerja pegawai, X_1 = motivasi, X_2 = gaya kepemimpinan transformasional, b_0 adalah konstanta, dan $b_1 - b_2$ adalah koefisien regresi yang akan dicari nilainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data Pengaruh Variabel

Dalam melakukan perhitungan analisis regresi, karena pertimbangan praktis, maka semua data diolah dengan menggunakan komputer aplikasi soft ware *SPSS 25.0 for Windows*. Dari perhitungan dengan menggunakan Model Full Regression, diperoleh ringkasan hasil yang analisis sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.348	.144		2.415	.018
	x1	.427	.028	.564	15.317	.000
	x2	.504	.034	.547	14.847	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 1 kolom Unstandardized Coefficients diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,348 + (0,427) X_1 + (0,504) X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,348 Ini menunjukkan harga konstan, yaitu jika variabel motivasi (X_1), gaya kepemimpinan transformasional (X_2) = 0, maka kinerja pegawai akan bertambah

sebesar 0,348.

- b. (b) Koefisien X1 (b_1) = 0,427. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain, jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,427.
- c. (c). Koefisien X2 (b_2) = 0,504. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain, jika variabel gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,504.

B. Pengujian Hipotesis dan Koefisien Determinan

1. Uji t (Signifikansi parsial)

Uji-t ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu yang terdiri dari motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu yang terdiri dari motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Selanjutnya nilai t-hitung akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika t-hitung < t-tabel pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika t-hitung > t-tabel pada $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sample, n = 70

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 3

Maka: derajat bebas (df) = n-k = 70-3 = 67

Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t-tabel yang digunakan adalah $t_{0,05(67)} = 1,431$

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa:

- a) Variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) di bawah (jauh lebih kecil) dari 0,05 dan nilai t-hitung 15,317 > t-tabel 1,431.
- b) Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) di bawah (jauh lebih kecil) dari 0,05 dan nilai t-hitung 14,847 > t-tabel 1,431.

2. Uji F (Uji signifikansi simultan)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai secara bersama-sama (simultan). Kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Selanjutnya nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel. Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika F-hitung < F-tabel pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika F-hitung > F-tabel pada $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

df (pembilang) = k-1

df (penyebut) = n-k

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 70 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh:

1) df (pembilang) = k-1 df (pembilang) = 3-1 = 2

2) df (penyebut) = n-k df (penyebut) = 70-3 = 67

Nilai F-hitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan software SPSS 25.0 for Windows, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ (2:67) = 2, 131, dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.966	2	1.983	464.073	.000 ^b
	Residual	.286	67	.004		
	Total	4.253	69			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Pada Tabel 2 dapat dilihat F-hitung 464,073 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel (464,073 > 2,131) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel bebas yang terdiri dari motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

3. Pengujian koefisien determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinan berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika R^2 semakin mengecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) semakin mengecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.933	.931	.06537
a. Predictors: (Constant), x2, x1				
b. Dependent Variable: y				

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa:

- a) $R = 0,966$ berarti hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dengan variabel terikat kinerja pegawai sebesar 96,6% artinya hubungannya sangat erat. Semakin besar nilai R berarti hubungan semakin erat.

- b) R Square sebesar 0,933 yang berarti 93,3 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional.
- c) Sedangkan sisanya 6,7 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d) *Std. Error of the Estimate* (standar deviasi) adalah 0,06537 yang berarti model dinilai baik karena semakin kecil dari standar deviasi (0,24826) berarti model akan semakin baik.

C. Pembahasan

Motivasi dan kepemimpinan sebagai elemen penting dalam organisasi, menjadi kunci dalam menanggapi perubahan dan pola kompetisi saat ini. Motivasi yang tinggi, serta kepemimpinan yang efektif akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri pegawai sehingga mampu memberikan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan mengefektifkan seluruh kegiatan di dalam organisasi.

Berdasarkan uji-F variabel bebas yang terdiri dari motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar. Hasil ini sesuai seperti yang diutarakan oleh Siswanto (2017:273) yaitu motivasi yang memberikan sumbangan pada moral tenaga kerja, biasanya hal ini mengakibatkan iklim yang tercipta dilihat oleh para tenaga kerja sebagai sesuatu yang seimbang dengan keberuntungan psikologis mereka (Rohmah dkk, 2025). Sebagai dampak nyata, dengan senang hati mereka melibatkan diri dalam pekerjaan mereka. Tenaga kerja jarang sekali menyadari secara persis mengapa ia merasa bebas untuk melibatkan diri sepenuhnya pada pekerjaannya (Karim dkk, 2023). Biasanya hal ini dapat menunjukkan fakta bahwa dengan adanya motivasi yang kuat, sebagaimana tenaga kerja lainnya, pekerjaannya pun semakin menyenangkan. Hal ini karena motivasi yang tinggi dapat memberikan sumbangan pada peningkatan kompetensi dan semangat kerja Pegawai.

Variabel motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar merasa cukup puas dengan kepemimpinan organisasi yang memberikan motivasi, sehingga pegawai dapat meningkatkan semangat kerjanya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Wahyuni dkk, (2022) dengan hasil penelitian yang menyatakan secara parsial variabel motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji-t, variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar. Menurut Schaffer (2016) kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja bawahan. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka konform dengan keinginan pemimpin. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan yang ada mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar, jika kepemimpinan ini terus diterapkan oleh pimpinan untuk meningkatkan kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, di Kalabbirang Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Takalar maka kompetensi pegawai akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Takalar. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan

kinerja yang lebih baik, seperti peningkatan produktivitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. (2) Gaya kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang menginspirasi, memberikan visi yang jelas, dan memperhatikan kebutuhan individu pegawai mampu meningkatkan semangat kerja serta mendorong pencapaian kinerja yang optimal.)3) Secara simultan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi dari kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial PMD Kabupaten Takalar.

Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui upaya strategis dalam memperkuat motivasi internal pegawai dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada pembinaan, pemberdayaan, dan pemberian teladan oleh para atasan.

Referensi :

- Abduh, T., Remmang, H., Abubakar, H., & Karim, A. (2024). Entrepreneurship and MSME market orientation toward creative industries: Society Era 5.0 in Makassar city. *Asian Economic and Financial Review*, 14(2), 76-87. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i2.4964>
- Audina, S., & Aswan, K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 01-23. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1010>
- Bahtiar, A. S., & Karim, A. (2021). The Role of BUMDes in Sustainable Economic Development at Enrekang Regency. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 1, 117-132. <https://doi.org/10.33168/LISS.2021.0108>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Chahyono, Azis, M., & Karim, A. (2025). Production, innovation, and creativity management model of MSMEs F&B service in Makassar City, Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 15(5), 811-844. <https://doi.org/10.55493/5002.v15i5.5396>
- Chahyono., Karim, A., Ruslan, M., & Idris, M. (2024). Work Engagement and Person-Job Fit as Catalysts for Employee Performance Excellence in Indonesia's Agricultural Domain. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(10), 86-113. <http://dx.doi.org/10.33168/JLISS.2024.1006>
- Daga, R., Karim, A., Nawir, F., Lutfi, A., & Jumady, E. (2024). Analysis of Social Media Marketing Technology and Online-Based Consumer Purchase Interest in South Sulawesi. *Quality-Access to Success*, 25(199), 330-337. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.199.36>
- Dewi, R., Azis, M., Rauf, A., Sahabuddin, R., & Karim, A. (2022). Empowering communities on the feasibility of local chicken livestock business in South Sulawesi Province, Indonesia. *SPECIALUSIS UGDYMAS/SPECIAL EDUCATION*, 11034-11045.
- Erdiana, A. (2017). PENGARUH KPEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KABUPATEN MALANG. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 1(3), 195-210. <http://dx.doi.org/10.30742/equilibrium.v1i3.157>
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Be Entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85-98. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.

- Karim, A., Ahmad, A., & Hawing, H. (2025). The Effect of Word Discipline and Giving Rewards on Employee Performance at PT Inhutani I Banjarbaru, South Kalimantan. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 558-566.
- Karim, A., Ahmad, A., & Syamsuddin, I. (2024). An empirical study on the impact of village fund on economic growth and poverty alleviation. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(9), 333-352. <http://dx.doi.org/10.33168/JLISS.2024.0921>
- Karim, A., Ahmad, A., Remmang, H., & Chahyono. (2025). Implementation of green marketing, quality brand consumer behavior, and impact purchase decisions for precious metal products. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 374-391. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4192>
- Karim, A., Asrianto, A., Ruslan, M., & Said, M. (2023). Gojek Accelerate Economic Recovery Through the Digitalization of MSMEs in Makassar. *The Winners*, 24(1). <https://doi.org/10.21512/tw.v24i1.9388>
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Ruslan, M. ., Chahyono, C., Yunus, M. K. ., & Ahmad, A. . (2024). Fintech P2P Lending in Increasing People's Purchasing Power in South Sulawesi Province. *Journal The Winners*. Retrieved from <https://journal.binus.ac.id/index.php/winners/article/view/12059>
- Komariah, S., Utari, W., & Prasetyo, I. (2024). Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Dimediasi Disiplin Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, 2(2), 115-128.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Thomson.
- Nurman, N., & Marsannudin, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa Dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 7(4), 262-269. <https://doi.org/10.24967/jmms.v7i4.3576>
- Nurrahmi, A., Hairudinor, H., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 20-35. <https://dx.doi.org/10.20527/jbp.v9i1.8692>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson.
- Rohmah, D. N., Huda, M., & Lukito, C. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Perempuan Di Desa Kauman Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Niara*, 18(1), 84-99.
- Ruslan, M., Chahyono., Menne, F., Yusuf, M., Abubakar, H., & Karim, A. (2025). The Resilience of Small and Medium Businesses in Gowa District During the Covid-19 Pandemic. *Quality-Access to Success*, 26(207), 117-125. <https://doi.org/10.47750/QAS/26.207.14>
- Sugito, S. (2025). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Madiun. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(6), 631-642. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v4i6.2741>
- Supriadi, A., Budi, W. S., & Darussalam, R. S. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA TERHADAP MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA CIKANDE

- KECAMATAN SAGULING KABUPATEN BANDUNG BARAT. *Jurnal Academia Praja: Jurnal Magister Ilmu Pemerintahan*, 8(1), 126-143. <https://doi.org/10.36859/jap.v8i1.3430>
- Wahyuni, N., Kahfi, Z., Karim, A., & Rahim, S. (2025). Disclosure of sustainability reports of financial performance of textile and garment manufacturing companies on the Indonesia stock exchange. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 464-480. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4198>
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-Based Costing Method as an Effort to Increase Profitability. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2), 297-312. <https://doi.org/10.17509/jaset.v14i2.45642>
- Yani, E., Sari, R. N., & Fitrioso, R. (2023). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada badan usaha milik desa Kabupaten Bengkalis. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 358-369. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.926>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.