

## **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kabupaten Natuna Dengan Ketangkasan Organisasi**

<sup>1</sup>Kismila, <sup>2</sup>Ginta Ginting, <sup>3</sup>Joko Rizkie Widikarto

<sup>1</sup>Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka

<sup>23</sup>Universitas Terbuka

[kismila13@gmail.com](mailto:kismila13@gmail.com)

Article Info	Abstrak
<p><b>Article history:</b> Diterima: 29 Juli 2021 Terbit : 02 November 2021</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> <i>Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Ketangkasan Organisasi</i></p> <hr/> <p><b>Article history:</b> Accepted: 29 July 2021 Publish : 02 November 2021</p> <hr/>	<p>Pandemi Covid-19 telah menyebabkan kondisi global yang tidak pasti, Dalam kondisi ketidakpastian sebuah perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dan fleksibel untuk tetap menghasilkan kinerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan ketangkasan organisasi di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan studi kuantitatif deskriptif. Data ini menggunakan data primer dan teknik pengambilan sampel melalui <i>non probability sampling</i> dengan metode <i>convenience sampling</i>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis saling mempengaruhi. Oleh karena itu, Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna perlu memperhatikan faktor kepemimpinan dan budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan ketangkasan organisasi.</p> <hr/> <p><b>Abstract</b> <i>The global conditions are uncertain as a result of the Covid-19 pandemic. In uncertain times, businesses must be adaptable and flexible in order to maintain maximum efficiency. The purpose of this study is to investigate and analyze the influence of leadership and organizational culture on employee performance and organizational agility at the Natuna Regency's Department of Industry, Trade, Cooperatives, and Micro Enterprises. The descriptive quantitative study method was used in this research. The data are derived from primary sources and analyzed using a non-probability sampling technique combined with a convenience sampling technique. The findings indicate that all hypotheses are interdependent. As a result, the Natuna Regency's Department of Industry, Trade, Cooperatives, and Micro Enterprises must focus on leadership factors and organizational culture in order to boost employee performance and organizational agility.</i></p> <hr/> <p><i>This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</a></i></p>
<p><b>Corresponding Author:</b> <b>Kismila</b> Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka Email: <a href="mailto:kismila13@gmail.com">kismila13@gmail.com</a></p>	

### **1. PENDAHULUAN**

Tantangan perkembangan teknologi dan digitalisasi perusahaan atau organisasi pada masa sekarang menghadapi ketidakpastian dengan adanya pandemi Covid-19 yang terjadi di awal tahun 2020. Pandemi Covid-19 telah menyebabkan kondisi global yang tidak pasti, mobilisasi manusia yang terjadi sebagai dampak dari globalisasi menyebabkan penyebaran patogen cepat menyebar keseluruh pelosok dunia. (Lootah, Wathiq, & Genanew,

2020) menyatakan bahwa dalam kondisi ketidakpastian sebuah perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dan fleksibel untuk tetap menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna merupakan unsur pelaksana Bidang Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro yang dibentuk oleh Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 juga menjadi instansi yang terdampak pandemi Covid-19 sangat signifikan. Hal ini dilihat dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah melalui gambar berikut:

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya kualitas kelembagaan koperasi	Persentase Koperasi Aktif (%)	26,24	55,56	211,24	27,24	64,58	237,07	28,24	38,12	134,98
2	Meningkatnya kualitas dan kemandirian usaha mikro	Jumlah usaha kecil dan mikro (unit)	1.222	2.020	163,31	1.242	2.213	178,18	1.267	2.994	236,30
3	Meningkatnya pertumbuhan ekonomi sektor perdagangan	Kontribusi perdagangan terhadap PDRB (%)	3,60	3,33	92,50	4,00	3,36	84,00	4,25	3,42	80,47
4	Meningkatnya pertumbuhan ekonomi sektor industri pengolahan	Pertumbuhan Industri (%)	1,30	0,77	59,23	1,70	0,74	43,52	2,10	0,76	36,19

**Gambar 1.** Laporan Kinerja Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna

Sumber: (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Natuna, 2020)

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa capaian pada tahun 2020 saat terjadi Pandemi Covid-19 mengalami penurunan yang cukup signifikan dibandingkan tahun 2019. Penurunan capaian dari tahun sebelumnya pada sasaran kualitas kelembagaan koperasi sebesar hampir 45% dari 237,07% menjadi 134,98%.

Selain itu, pada tanggal 19 Mei 2021 telah dilakukan survei terhadap Kepala Seksi Pengawasan Koperasi dan Usaha Mikro, Kepala Seksi Usaha Mikro dan Kepala Koperasi di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna. Berikut adalah hasil wawancara beberapa responde tentang kepemimpinan saat ini di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna:

**Tabel 1.** Hasil Wawancara Tentang Kepemimpinan di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna

No	Tugas Pokok dan Fungsi Pemimpin Disperindag Kabupaten Natuna	Jawaban Responden
1	Melakukan pembinaan produktivitas dan kreatifitas pada usaha kecil	Sistem kepemimpinan terlalu datar tidak ada inovasi, variasi dan motivasi untuk membangkitkan kinerja pegawai
2	Pemasaran produk unggulan daerah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat	Kepemimpinan saat ini tidak mempengaruhi kinerja pegawai dan tidak juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat
3	Pelaksanaan peningkatan perekonomian masyarakat apakah sudah sesuai dengan perencanaan dan tujuan koperasi	Peranan pemimpin dalam perencanaan biasa saja

**Sumber:** (Hasil Data Wawancara 19 Mei, 2021)

Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi merupakan kondisi yang menjadi bentuk tradisi suatu instansi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil kutipan wawancara terkait budaya organisasi dengan Kepala Seksi Mikro di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna pada tanggal 19 Mei 2021:

**Tabel 2.** Hasil Wawancara Tentang Budaya Organisasi di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna

No	Uraian Budaya Organisasi di Disperindag Kabupaten Natuna	Jawaban Responden
----	--	-------------------

1	Penerapan kode etik dan semangat kerja saat pandemik	Biasa saja
2	Ketersediaan sarana dan prasarana untuk saran dan kritik yang membangun	Tidak ada
3	Kegiatan sosial dan pelatihan dalam mendukung kinerja	Ada, tetapi tidak rutin

Sumber: (Hasil Data Wawancara 19 Mei, 2021)

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna yang berada di Jl Hang Tuah Ranai, Kabupaten Natuna. Data ini menggunakan data primer berupa kuesioner para responden yang diwakili oleh 89 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode *convenience sampling*, yakni setiap konsumen yang memenuhi kriteria populasi dapat dijadikan sampel penelitian (Ferdinand, 2014).

Jenis penelitian yang dilakukan adalah dengan studi kuantitatif deskriptif (Ghozali, 2016). Dalam penelitian kuantitatif deskriptif, peneliti akan menguji hipotesis dengan menggunakan alat statistik yang dijelaskan pada hasil dan pembahasan.

Penelitian tentang ketangkasan organisasi yang dipengaruhi kepemimpinan, dan budaya organisasi lebih banyak dilakukan di sektor perkembangan teknologi terutama saat menghadapi covid-19 ini. Hal ini selaras dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Mayner, 2017) bahwa organisasi yang tangkas harus berkenaan dengan kepemimpinan yang tangkas tidak hanya terbatas di jajaran pejabat pelaksana atau struktural tetapi juga di tingkat supervisi dan juga didukung oleh budaya organisasi yang baik. Berdasarkan teori dan permasalahan-permasalahan diatas maka peneliti akan menganalisis pengaruh kepemimpinan, dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan ketangkasan organisasi di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1.HASIL

#### *Outer Model*

#### (1) Uji Validitas

Pada pengujian ini dilakukan dengan *Loading Factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Pada pengujian ini ditemukan bahwa seluruh pernyataan didalam kuesioner dengan masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* diatas 0,7. Artinya seluruh konstruk pada semua variabel dinyatakan valid. Selain hasil uji *loading factor*, pengukuran pada nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang dimiliki oleh setiap variabel dengan standar nilai adalah > 0,5. Berikut ini adalah nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada pengujian validitas diskriminan.

**Tabel 3.** Hasil Pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Budaya Organisasi	0.691
Inovasi	0.608
Kepemimpinan	0.767
Ketangkasan Organisasi	0.502
Kinerja	0.769

Sumber: (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengukur banyaknya variansi yang ditimbulkan dari masing-masing total konstruk variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai *average variance extracted*

(AVE) pada semua variabel diperoleh sebagai hasil estimasi dimana nilainya > 0,50 sehingga dapat dinyatakan valid. Hasil uji pada nilai *average variance extracted* (AVE) akan berguna untuk menjelaskan bagaimana setiap pernyataan didalam kuesioner pada masing-masing indikator dijumlahkan secara keseluruhan dalam menilai validitasnya.

**(2) Uji Reliabilitas**

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0.905	0.928
Inovasi	0.778	0.852
Kepemimpinan	0.806	0.847
Ketangkasan Organisasi	0.868	0.783
Kinerja	0.841	0.876

Sumber: (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa konstruk untuk semua variabel memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* adalah > 0,70 sesuai pengukuran.

**Inner Model**

**(1) Uji R Square**

Proses analisa didapatkan nilai R square adalah sebagai berikut:

$$R^2 = 0.837 \times 100 \% = 83.7 \%$$

$R^2 = 0.837 \times 100$
--------------------------

**Tabel 5.** Hasil Uji R Square

Variabel Dependen	R Square	Adjusted R Square
Kinerja	0.837	0.826

Sumber: (Diolah Peneliti, 2021)

**(2) Uji Koefisien Path**

Analisa nilai *path coefficient* adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel positif atau *negative*.

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Path

Variabel	Kinerja
Budaya Organisasi	0.321
Inovasi	-0.155
Kepemimpinan	0.770
Ketangkasan Organisasi	0.013

Sumber: (Diolah Peneliti, 2021)

**(3) Uji Nilai Signifikansi**

Pada pengujian ini peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1 yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji pada nilai koefisien jalur sebesar 0.323, nilai P value sebesar 0.007 ( < 0.05) dan nilai T statistik sebesar 2.853 ( > 1.96) artinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan sehingga Hipotesis 1 diterima.
- b. Hipotesis 2 yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji pada nilai koefisien jalur sebesar 0.102, nilai P value sebesar 0.000 ( <

0.05) dan nilai T statistik sebesar 3.772 (> 1.96) artinya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan sehingga Hipotesis 2 diterima.

- c. Hipotesis 3 yaitu ketangkasan organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dengan hasil uji pada nilai koefisien jalur sebesar 0.013, nilai P value sebesar 0.045 (< 0.05) dan nilai T statistik sebesar 2.102 (> 1.96) artinya pengaruh ketangkasan organisasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan sehingga Hipotesis 3 diterima.
- d. Hipotesis 4 yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dengan ketangkasan organisasi sebagai variabel intervening, dengan hasil uji pada nilai koefisien jalur sebesar 0.770, nilai P value sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai T statistik sebesar 5.267 (> 1.96) artinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan ketangkasan organisasi sebagai variabel intervening adalah positif dan signifikan sehingga Hipotesis 4 diterima.
- e. Hipotesis 5 yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja dengan ketangkasan organisasi sebagai variabel intervening, dengan hasil uji pada nilai koefisien jalur sebesar 0.321, nilai P value sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai T statistik sebesar 4.431 (> 1.96) artinya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan ketangkasan organisasi sebagai variabel intervening adalah positif dan signifikan sehingga Hipotesis 5 diterima.

**(4) Uji Nilai Prediktor**

Uji prediktor variabel *effect size* ( $f^2$ ) dilakukan sebagai indikasi apakah prediktor variabel/variabel laten eksogen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel endogen dengan ketentuan nilai (0.35) adalah besar, nilai sedang (0.15) atau kecil (0.02). Berikut adalah hasil pengujian nilai prediktor pada penelitian ini

**Tabel 7.** Hasil Uji Nilai Prediktor

Variabel	Kinerja Karyawan	Ketentuan
Budaya Organisasi	0.553	Besar ( $\geq 0.35$ )
Kepemimpinan	0.583	Besar ( $\geq 0.35$ )
Ketangkasan Organisasi	0.236	Sedang ( $\geq 0.15$ )

Sumber: (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel eksogen memiliki variasi kekuatan pengaruh terhadap variabel endogen. Variabel yang memiliki kekuatan pengaruh terbesar pada variabel kinerja adalah kepemimpinan dan budaya organisasi dengan nilai 0.553 dan 0.583 sedangkan yang memiliki pengaruh kekuatan sedang terhadap kinerja adalah ketangkasan organisasi dengan nilai 0.236.

**3.2.Pembahasan**

Berdasarkan analisis data diatas, maka implikasi manajerial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada penelitian ini dapat disampaikan secara teoritis adalah sebagai berikut :

**1. Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan ketangkasan sebuah organisasi. . Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustini, 2018) dengan hasil kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan tertentu akan memberikan dampak terhadap

pencapaian kinerja. Penelitian lainnya yang mendukung penelitian ini adalah (Carmeli & Freund, 2004) yang juga menyatakan bahwa kehadiran pemimpin yang cakap, bijaksana, dan memiliki kualitas yang baik dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai tujuan yang telah dilakukan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh pernyataan (Syarifuddin, 2018) yang berpendapat pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi akan bekerja secara teratur dan loyalitas tinggi, mudah menerima perubahan dan loyal terhadap perusahaan. Kajian empiris pengaruh pandemi Covid-19 terhadap budaya organisasi yang diindikasikan dari beban kerja, keterbatasan komunikasi, ketidaknyamanan, isolasi tempat kerja dan gangguan keluarga menunjukkan dampak yang bervariasi terhadap karyawan.

## **3. Ketangkasan Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna menunjukkan bahwa *organizational agility* dieksplorasi termasuk didalamnya pencarian, pengambilan resiko, variasi, eksperimen, permainan, fleksibilitas, penemuan sehingga ketidak pastian tinggi dan tingkat keberhasilannya rendah karena berkaitan dengan pengadopsian mekanisme strategis dan operasional. penelitian ini didukung oleh (Lootah, Wathiq, & Genanew, 2020) menyatakan bahwa dalam kondisi ketidakpastian sebuah perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dan fleksibel untuk tetap menghasilkan kinerja yang maksimal. Ketangkasan organisasi akan mempengaruhi bagaimana tingkah laku dan cara berfikir individu dalam suatu organisasi.

## **4. Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja dengan Ketangkasan Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna menunjukkan bahwa kepemimpinan dengan kinerja organisasi saling berkaitan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Viktor (2018) dalam (M. Miftachun Ni'am, 2021) menyatakan bahwa cara kerja yang gesit (baik dalam hal pemimpin dan metode) memberikan korelasi terhadap kinerja karyawan dan organisasi, hal ini tentunya didukung dengan kerangka kerja yang sudah matang dan gesit. Penelitian yang dilakukan memberi gambaran bahwa penerapan pimpinan dan metode yang tangkas atau gesit meningkatkan kinerja 36 % dibandingkan dengan tidak menerapkan metode gesit/tangkas.

## **5. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja dengan Ketangkasan Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna menunjukkan bahwa budaya yang timbul dijadikan pegawai sebagai hasil belajar dari para anggota organisasi. Penelitian ini didukung oleh (Lootah, Wathiq, & Genanew, 2020) menyatakan bahwa dalam kondisi ketidakpastian sebuah perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dan fleksibel untuk tetap menghasilkan kinerja yang maksimal. Ketangkasan organisasi akan mempengaruhi bagaimana tingkah laku dan cara berfikir individu dalam suatu organisasi. Adaptif dan fleksibel dalam arti efektif untuk mencari bentuk keseimbangan terhadap dinamika perilaku dan sosial yang timbul akibat kondisi pandemi Covid-19. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Bartsch, Weber, Marion, & Ariana, 2020) memberikan hasil bahwa dalam kondisi kritis, perusahaan yang memiliki ketangkasan organisasi dalam pemakaian digital lebih mampu mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian sesuai dengan permasalahan dalam penelitian yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Ketangkasan organisasi (*organizational agility*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ketangkasan organisasi (*organizational agility*) sebagai variabel *intervening*.
5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ketangkasan organisasi (*organizational agility*) sebagai variabel *intervening*.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas maka ada beberapa hal yang menjadi saran penelitian ini:

1. Bagi pemimpin Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna agar berupaya menerapkan kepemimpinan dan budaya kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan dapat lebih maksimal dan menggunakan faktor-faktor tersebut untuk mempengaruhi kinerja dengan dimediasi ketangkasan organisasi di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna.
2. Bagi karyawan di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Natuna agar dalam pelaksanaan tugas dan pengabdian sebagai pemeriksa pemerintah yang independen menjadi wadah bagi masyarakat untuk mengetahui transparansi dan menjadi bentuk keunggulan pribadi karyawan dalam menjalankan penugasan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini merupakan pengembangan kelimuan, menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti selanjutnya agar mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menambah kebaruan penelitian (*novelty*) dengan menambah pengaruh atau keterkaitan variabel dengan model pengaruh dari variabel moderasi.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan. *NIAGAWAN*, 7(1), 30-36.
- Bartsch, S., Weber, E., Marion, B., & Ariana, H. (2020). Leadership Matters in Crisis-Induced Digital Transformation: How to Lead Service Employees Effectively During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Service Management*.
- Carmeli, A., & Freund, A. (2004). Work Commitment, Job Satisfaction And Job Performance: An Empirical Investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7 (3), 289-309.
- Ferdinand, A. (2014). *Metodologi Penelitian Manajemen Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Natuna. (2020).
- Lootah, S., Wathiq, M., & Genanew, B. (2020). A Conceptual Exploration of Factors Affecting Agility In Organizations. *International Journal Management (IJM) Vol 11, Issue 7*, 165-174.
- M. Miftachun Ni'am, A. M. (2021). Dinamika Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan Tangkas, Motivasi, Kinerja Dan Kepuasan Kerja Di Perusahaan Perkebunan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP) Vol. 5, No. 3*, 14-20.
- Mayner, S. (2017). *Transformational Leadership And Organizational Change During Agile And Devops Initiatives, United States : A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of The Requirements for the Degree Doctor of Business Administration*. Capella University.

Syarifuddin. (2018). *Motivasi dan Kinerja*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.