

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BKKBN PROVINSI NTT

The Influence Of Supportive Leadership Style On Employee Work Motivation at The NTT Province BKKBN Office

Rani Tresly Henuk^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Ronald P. C. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} ranihenuk@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} ronaldfanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Provinsi NTT”. Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan Suportif dan Motivasi Kerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi NTT. 2) Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Motivasi Kerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi NTT. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 40 responden yang bekerja pada Kantor BKKBN Provinsi NTT. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan olah data menggunakan SPSS. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel Gaya Kepemimpinan Suportif berada pada kategori penilaian Baik dan Motivasi Kerja Pegawai berada pada kategori penilaian tinggi. Selanjutnya, dilihat seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada pengujian hipotesis. Dari hasil uji regresi linear sederhana didapatkan nilai *adjust R Square* sebesar 33,2% sehingga dapat dijelaskan bahwa 33,2% variabel Gaya Kepemimpinan Suportif memengaruhi Motivasi Kerja Pegawai. Sedangkan selisihnya 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi NTT.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Suportif dan Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Dunia kerja dewasa ini membutuhkan kualitas pekerja yang mampu bekerja secara optimal agar mampu menjadi perencana dan pelaku aktif di berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia diyakini sebagai faktor terpenting dalam berbagai aspek kehidupan khususnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja (Sudarsono, 2006).

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas bagi suatu organisasi, motivasi kerja berperan penting sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan pada seorang individu agar mereka mau bekerjasama secara efektif dan berintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai keinginannya (Herzberg dalam Tan & Waheed, 2011). Hal ini

sejalan dengan pendapat Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi kerja selaku penggerak semangat dan gairah seorang individu tidak dapat disepelekan.

Pengelolaan karyawan agar menjadi lebih produktif juga memerlukan berbagai macam gaya kepemimpinan, di antaranya adalah gaya kepemimpinan suportif yaitu pemimpin yang mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang dapat membantu mendorong keinginan setiap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, mampu bekerjasama dengan pihak lain serta mampu mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri (Winardi, 2000). Seperti yang dikemukakan juga oleh Robbins dan Judge (2011) bahwa kepemimpinan suportif merupakan kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan permasalahan perusahaan pada bawahannya, bersikap ramah, mudah didekati dan memuaskan hati para bawahannya. Jenis gaya kepemimpinan ini membimbing para karyawan dengan semaksimal mungkin, menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk membantu karyawan bisa bekerja sebaik mungkin.

STUDI PUSTAKA

Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Munandar (2001) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, yaitu tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Selain itu Robbins (2000) juga menambahkan bahwa kaitan motivasi kerja dengan unjuk kerja (*performance*) dapat diungkapkan melalui hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*) dan peluang (*opportunities*) dengan kata lain unjuk kerja merupakan fungsi dari motivasi kerja kali kemampuan kali peluang.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja dalam teori dari Herzberg yaitu:

1. Motivator
 - a) Pengakuan (*Recognition*)
Bentuk pengakuan secara langsung memberikan suatu motivasi kepada para karyawan sehingga diharapkan mereka dapat bekerja secara maksimal.
 - b) Pekerjaan Itu sendiri (*The work it self*)
Motivasi dapat berasal dari jenis pekerjaan itu sendiri, hal tersebut dikarenakan dengan pekerjaan yang direncanakan sedemikian rupa pada akhirnya dapat memberikan suatu dorongan dan menantang para karyawan serta dapat memberikan kesempatan untuk maju.
 - c) Tanggung Jawab (*Responsibility*)
Bentuk tanggung jawab yang dimaksud disini adalah bentuk tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
 - d) Kemajuan (*Advancement*)
Besarnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
2. Hygiene

- a) Teknik Supervisi
Teknik supervisi erat kaitannya dengan proses pelaksanaan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.
- b) Gaji
Dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang secara otomatis akan meningkatkan produktivitas karyawan.
- c) Kondisi Kerja
Merupakan suatu keadaan dimana karyawan melakukan aktivitasnya.
- d) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan
Dengan adanya bentuk kebijakan dan administrasi yang sesuai dengan kondisi para karyawan akan menjadikan suatu motivasi bagi karyawan dalam bekerja.

Kepemimpinan

Menurut Armstrong (2003) kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan juga merupakan seni untuk memengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Selain itu pemimpin juga mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain, oleh karena itu dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Djanaid, 2004). Pemimpin juga berperan sebagai pengarah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi tersebut dan mengilhami para bawahannya untuk mengatasi rintangan (Robbins, 2006).

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan pemimpin yang berperan sebagai pengarah untuk mengembangkan suatu visi dan misi di dalam suatu organisasi agar mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga merupakan seni mempengaruhi orang lain, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat Adil.
Dalam suatu kegiatan, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan bersama.
2. Memberi Sugesti.
Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran.
3. Mendukung Tujuan.
Tercapainya tujuan tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan.

4. Katalisator.

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan Rasa Aman.

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya, dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6. Sebagai Wakil Organisasi.

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan.

7. Sumber Inspirasi.

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya.

8. Bersikap Menghargai.

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Peneliti memilih metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif karena penelitian ini akan mau melihat pengaruh antar dua variabel gaya kepemimpinan suportif terhadap motivasi kerja pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yang dimana untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan teknik pengolahan data menggunakan SPSS. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t.

ANALISIS PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Kepemimpinan

Dari gambar kontinum terlihat skor total variabel Kepemimpinan berada pada rentang 360 – 1.800 dengan nilai sebesar 1.485, sehingga tanggapan responden mengenai variabel Kepemimpinan berada pada kategori baik. Dengan demikian indikator bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahan

memberikan kontribusi positif terhadap variabel kepemimpinan pada Kantor BKKBN Provinsi NTT.

Motivasi Kerja

Dari gambar kontinum terlihat skor total variabel motivasi kerja berada pada rentang 640 – 3.200 dengan nilai sebesar 2.636 sehingga tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Dengan demikian maka indikator pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, teknik supervisi, gaji, kondisi kerja dan kebijaksanaan telah melakukan kontribusi positif terhadap variabel motivasi kerja pada Kantor BKKBN Provinsi NTT.

Hasil Penelitian

Tabel 1.
Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF ^b		Enter

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 ^a	,332	,315	5,258

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522,993	1	522,993	18,916	,000 ^b
	Residual	1050,607	38	27,648		
	Total	1573,600	39			

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,900	9,005		2,987	,005
	GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF	1,046	,240	,577	4,349	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat diperoleh persamaan yaitu:

$$Y = 26,900 + 1,046X$$

Model regresi linier sederhana di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 26,900, menyatakan bahwa jika variabel independen yaitu gaya kepemimpinan suportif dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependennya yaitu motivasi kerja bernilai sebesar 26,900 satuan.
2. Variabel gaya kepemimpinan suportif menunjukkan koefisien regresi sebesar 1,046, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan suportif mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel dependen yaitu motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1,046 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2.
Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,900	9,005		2,987	,005
GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF	1,046	,240	,577	4,349	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,349 > 2,024$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Suportif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada pegawai kantor BKKBN Provinsi NTT.

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 ^a	,332	,315	5,258

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 33,2%. Artinya bahwa variabel X (Gaya Kepemimpinan Sportif) memengaruhi variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai) sehingga dapat dijelaskan bahwa 33,2% variabel Gaya Kepemimpinan Suportif memengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Sedangkan selisihnya 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini. Besaran Koefisien Determinasi di atas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Suportif dalam memengaruhi variabel motivasi kerja pegawai relatif lemah.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan suportif pada kantor BKKBN Provinsi NTT menggunakan 3 pendekatan yang terdiri dari bersahabat, mudah didekati, mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya, yang secara keseluruhan menunjukkan capaian variabel yang berada pada kriteria penilaian baik, demikian pula motivasi kerja dengan 8 indikator yaitu pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, teknik supervisi, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, menunjukkan capaian variabel yang berada pada kriteria penilaian baik.

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,349 > 2,024$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan Suportif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada pegawai kantor BKKBN Provinsi NTT.

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja yang ada pada kantor BKKBN Provinsi NTT memperoleh nilai total dengan capaian berada pada kategori tinggi. Rata-rata keseluruhan item dari Motivasi Kerja berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja di kantor BKKBN Provinsi NTT berada pada posisi baik.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada kantor BKKBN Provinsi NTT (H_a diterima dan H_0 ditolak), artinya bahwa penerapan Gaya Kepemimpinan Suportif diterapkan dengan baik maka dapat meningkatkan Motivasi Kerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika rendahnya penerapan Gaya Kepemimpinan Suportif maka akan menurunkan Motivasi Kerja dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa terhadap jawaban dari 40 responden dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Suportif yang ada pada kantor BKKBN Provinsi NTT dengan total nilai capaian berada pada kategori penilaian baik, sedangkan berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa Motivasi Kerja yang ada pada kantor BKKBN Provinsi NTT memperoleh nilai total dengan capaian berada pada kategori tinggi
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Suportif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada kantor BKKBN Provinsi NTT.
3. Hasil perhitungan analisis determinasi yang mengungkapkan bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan Suportif dalam memengaruhi Motivasi Kerja relatif lemah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak pimpinan kantor BKKBN Provinsi NTT agar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan gaya kepemimpinan suportif dan motivasi kerja pegawai yang ada pada kantor tersebut sehingga mencapai gradasi penilaian sangat baik/sangat tinggi, guna dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja lembaga tersebut.

2. Bagi peneliti selanjutnya mengenai topik ini diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini, seperti: a) Supervise, b) Hubungan Interpersonal, c) Kondisi Kerja Fisikal, d) Gaji, e) Kebijakan, F) Benefit dan Sekuritas Pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). Psikologi kerja, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, M. (2006). STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT A GUIDE TO ACTION 4th ed. Kogan Page Limited.
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Cook, C. W., & Hunsaker, P. L. (2001). *Management and organizational behavior*. Irwin/McGraw-Hill.
- Djanaid, D. (2004). *Kepemimpinan eksekutif: Teori dan praktek*. Malang, Arga.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (B. P. Universitas Diponegoro (ed.); 7th ed.).
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis* (P. UGM BFEE (ed.)).
- Lensufiie, T. (2010). *Leadership untuk profesional dan mahasiswa*. Jakarta: Erlangga, 103.
- Limbong, M. S., Timuneno, T., & Fanggidae, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Kupang. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 9(2), 215–233.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137–147.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta. UI press.
- Munandar, D. (2011). Customer relationship management terhadap loyalitas pelanggan bisnis pt. frisian flag indonesia bandung. *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- PRADANA, I. P. (2015). *Simulasi Grand-Canonical Monte Carlo Hidrat-Gas Struktur Es VI/2*. Universitas Brawijaya.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktek Edisi 2*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Edisi Bahasa Indonesia. Pearson Asia Education. Pte. Ltd. Jakarta.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sopiah, O. S. (2013). *Darul Islam Fillah di Garut tahun 1994-2012*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Sudarsono, B. (2006). *Antologi Kepustakawanan Indonesia*. Pengurus Pusat Ikatan Pustakawan Indonesia bekerja sama dengan Sagung Seto.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabeta (ed.)).
- Sulastry, S. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makassar. Universitas Negeri Makassar.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Suwatno, H. d., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syaiyid, E., Utami, H. N., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1).
- Tan, T. H., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money.
- Thoha, M. (2003). *Birokrasi & Politik di Indonesia*. (No Title).
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Walker, R. M. (2004). *Innovation and organisational performance: Evidence and a research agenda*. Advanced Institute of Management Research Paper, 002.
- Winardi, J. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yulistian, N. (2013). *PROGRAM BIMBINGAN BELAJAR UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK: Studi ke Arah Pengembangan Program Bimbingan untuk Peserta Didik Kelas XI MA Negeri 1 Bandung Tahun Ajaran 2013/2014*. Universitas Pendidikan Indonesia.