

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sleman

Ana Suryandari^{a*}, Arief Subyantoro^b, Sabihaini^c

^a Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, Indonesia. ny.ana.setiadi@gmail.com

^b Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, Indonesia. ariefsubyantoro@yahoo.com

^c Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, Indonesia. sabihaini@upnyk.ac.id

Article History	Submitted	Revised	Accepted
	2023-12-01	2023-12-09	2023-12-10

Abstract

The achievement of successful regional development managed by the Local Government through the Regional Planning and Development Agency (Bappeda) cannot be separated from professional human resources. They play a very important role in the processes and activities of the Regional Apparatus. Human resources will design, install, operate, and maintain an integral system of the organization. This study aims to determine the influence of participatory leadership and work discipline on work motivation mediated by job satisfaction at the Regional Planning and Development Agency of Sleman Regency. The survey was conducted through the distribution of questionnaires to all civil servants at the Regional Planning and Development Agency of Sleman Regency, a total of 51 respondents. The sampling method used was saturated sampling or census. The data were analyzed using SEM-PLS analysis. The results of the study found that participatory leadership did not have a positive and significant effect on the work motivation of civil servants of the Sleman Regency Bappeda. Work discipline had a positive but insignificant effect on the work motivation of civil servants of the Sleman Regency Bappeda. Job satisfaction did not mediate the influence between participatory leadership and work motivation, and job satisfaction successfully mediated the influence between work discipline and work motivation.

Keywords: *Participative Leadership, Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction*

Abstrak

Tercapainya keberhasilan pembangunan daerah yang dikelola oleh Pemerintah Daerah melalui Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) tidak lepas dari sumber daya manusia yang profesional. Mereka mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses dan kegiatan Perangkat Daerah. Sumber daya manusia akan merancang, memasang, mengoperasikan, dan



memelihara sistem integral organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Sleman. Survei dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Sleman yang berjumlah 51 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Data dianalisis menggunakan analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PNS Bappeda Kabupaten Sleman. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja PNS Bappeda Kabupaten Sleman. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja, dan kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pencapaian keberhasilan pembangunan daerah yang dikelola Pemerintah Daerah melalui Badan Perencanaan Pembangunan Daerah tidak terlepas dari sumber daya manusia yang profesional. Mereka memegang peranan sangat penting dalam proses dan kegiatan di Perangkat Daerah. Sumber daya manusia melakukan kegiatan berupa perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi dari setiap kegiatan Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kedepannya, sumber daya manusia akan mampu merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara suatu sistem yang sangat penting bagi organisasi.

Sumber daya manusia dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi harus ditumbuhkan motivasi. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi sebagai metode yang menjelaskan proses kekuatan, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi sebagai janji yang dapat diberikan kepada individu guna memberikan kesempatan kepada mereka untuk memperoleh suatu tindakan yang sesuai dengan nilai-nilainya. Memiliki keinginan untuk bekerja lebih keras dan meraih kesuksesan lebih dari sebelumnya, serta tekad untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, merupakan contoh motivasi.

Disiplin adalah faktor terpenting yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat motivasi karyawan (Suhardjo, 2013), hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosento et al., 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh kuat terhadap motivasi pegawai. Motivasi pegawai tidak akan pernah timbul apabila faktor lain di luar kebutuhan tersebut terpenuhi, seperti faktor disiplin kerja pada pegawai. Baik secara langsung maupun tidak langsung, faktor disiplin kerja pegawai berpotensi mempengaruhi motivasi kerja pegawai (Parinduri et al., 2017), dan ketika motivasi kerja pegawai timbul maka pada akhirnya kinerja pegawai dapat tercapai secara efektif.

Selain kedisiplinan, faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja adalah kepemimpinan. Menurut (Robbins & Judge, 2017) perilaku seorang pemimpin akan memberikan motivasi sekaligus memastikan bawahan memenuhi kebutuhan dalam hal

mencapai kerja yang efektif dan memberikan pelatihan, sumber daya, dukungan, dan dorongan yang diperlukan untuk kerja yang efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Thoha & Susilo (2021) mendapatkan hasil dari penelitiannya bahwa terdapat tingkat pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi.

Kedisiplinan dan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dalam penelitiannya, Sardina & Abdurrahman (2020) menegaskan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan, namun penelitian yang dilakukan oleh Putri & Kustini (2021) menemukan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Akmallunas & Amri, 2019; Sinurat, 2017).

Berdasarkan latar belakang masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh berbagi informasi terhadap pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Sleman.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (kelompok) untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan tertentu. (Robbins & Judge, 2017). Kepemimpinan partisipatif dapat dilihat sebagai jenis kepemimpinan yang berbeda, namun dapat digunakan bersamaan dengan jenis kepemimpinan dan hubungan lainnya. (Yukl, 2017). Indikator untuk mengukur kepemimpinan partisipatif yaitu: 1) kepemimpinannya dilakukan secara persuasive; 2) Menjalin kerjasama yang harmonis; 3) Menumbuhkan realitas dan partisipasi bawahan; 4) Memotivasi bawahan agar mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan.

Motivasi Kerja

Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan kemampuan, arah, dan ketekunan usaha dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sumber motivasi yang umum adalah keinginan untuk mencapai tujuan, dengan fokus utama pada tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu: 1) *Need for achievement (nAch)* adalah motivasi untuk unggul, untuk mencapai suatu prestasi dengan serangkaian standar.; 2) *Need for power (nPow)* adalah kebutuhan untuk mengendalikan dan mempengaruhi perilaku individu lain; 3) *Need for Affiliation (NAFF)* adalah keinginan untuk bersahabat dan menjalin hubungan dekat antar pribadi.

Disiplin Kerja

Menurut Subyantoro & Suwanto (2020), disiplin kerja adalah upaya manajemen organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan atau menegakkan peraturan perundang-undangan yang harus

dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil memuat kewajiban, larangan, dan sanksi disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan sanksi disiplin bertujuan untuk membina PNS yang melakukan pelanggaran agar menumbuhkan rasa penyesalan dan berupaya agar tidak mengulangi kesalahan yang sama, serta memperbaiki diri di kemudian hari. Indikator untuk mengukur disiplin kerja yaitu: 1) ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan; 2) tanggungjawab pada tugas kedinasan; 3) ketaatan terhadap ketentuan jam kerja; 4) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.

Kepuasan Kerja

Luthans (2010) mendefinisikan kepuasan kerja mengacu pada emosi positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya dan mencakup sifat kognitif, afektif, dan evaluatif. Indikator kepuasan kerja mencakup yaitu: 1) pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); 2) upah / penghasilan (*pay*); 3) kesempatan promosi (*promotion opportunities*); 4) pengawasan (*supervision*); 5) rekan kerja (*coworkers*).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang pengumpulan datanya menggunakan sensus dan kuesioner. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode pengumpulan data yang berlandaskan positivisme dan digunakan untuk tujuan menganalisis populasi atau sampel yang bersangkutan (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh PNS di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sleman yang berjumlah 51 pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus atau sampling jenuh. Sensus atau sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi diikutsertakan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang dibagikan kepada responden dimana merupakan pegawai dari unit kerja yang menjadi objek penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi untuk mendapatkan gambaran terkait kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sleman. Data sekunder mengacu pada informasi yang diperoleh dari publikasi dan dokumentasi yang bersumber dari instansi. Skala ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini mengadopsi skala Likert dengan interval 5 tingkatan. Terakhir, data yang sudah terkumpul dianalisis dengan software Partial Least Square (PLS) versi 3.2.9.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pertanyaan dan pernyataan pada kuesioner yang diberikan kepada responden dimana responden juga mengisi identitas, jenis kelamin, usia, pendidikan, unit kerja dan masa bekerja. Data tentang identitas responden dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Identitas Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	54,90
	Perempuan	28	45,10
	Total	51	100
Usia Responden (Tahun)	23-31	8	15,69
	32-40	7	13,73
	41-49	14	27,45
	50-57	22	43,14
	Total	51	100
Pendidikan Responden	SMP	1	1,96
	SMA	7	13,73
	D3	3	5,88
	S1	13	25,49
	S2	27	52,94
	Total	51	100
Unit Kerja	Kepala Badan	1	1,96
	Sekretariat	11	21,57
	Bidang Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan	4	7,84
	Bidang Fisik dan Prasarana	5	9,80
	Bidang Perekonomian	4	7,84
	Bidang Pemerintahan dan Sumber Daya Manusia	3	5,88
	Bidang Penelitian, Pengembangan dan Inovasi	4	7,84
	Jabatan Fungsional	19	37,25
Total	51	100	
Lama Bekerja	1-5	23	45,10
	6-10	9	17,65
	11-15	7	13,73
	16-20	5	9,80
	21-25	5	9,80
	26-35	2	3,92
	Total	51	100

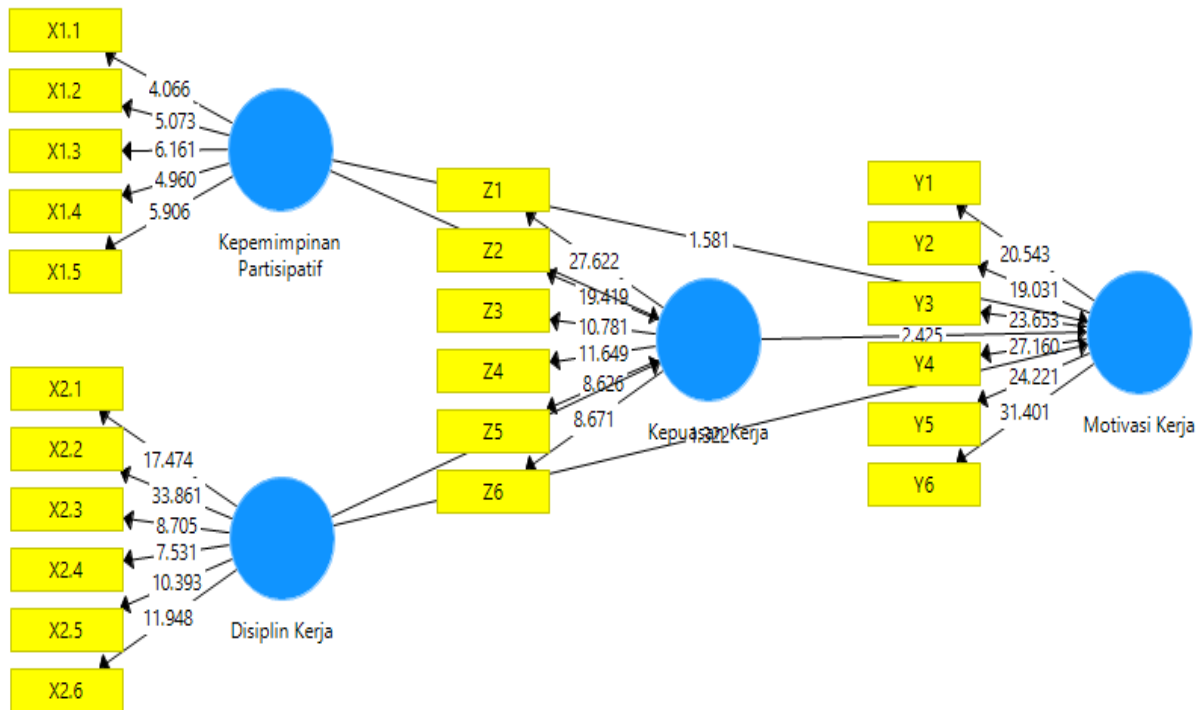
Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui gambaran umum pegawai negeri sipil Bappeda Kabupaten Sleman menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan didominasi oleh perempuan. Umur pegawai negeri sipil yang paling banyak di rentang usia 50 – 57 tahun. Untuk sebaran tingkat pendidikan didominasi pada tingkat pendidikan S2. Sedangkan masa kerja yang paling mendominasi adalah masa kerja 1-5 tahun.

Pembahasan

Pengujian hipotesis menggunakan model *Structural Equation Modeling* dengan teknik Partial Least Square (PLS) untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Analisis dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.2.9. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja dan pengaruh variabel kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja.

Hubungan antara konstruk laten dalam model penelitian ini dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) dan tingkat signifikansinya (*p-value*). *P-value* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sig a* (0,05). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan pengujian model struktural (*inner model*), yaitu dengan melihat koefisien jalur yang mengungkapkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Informasi mengenai hubungan antar variabel penelitian dapat diperoleh dari signifikansi parameter yang ditentukan. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-statistik > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Hasil proses *bootstrapping* Smart PLS 3.2.9 dapat dilihat pada Gambar 1, Tabel 2 dan Tabel 3.



Gambar 1. Output Model Struktural *Bootstrapping* SmartPLS

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 2. Output Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0,633	0,638	0,070	9,031	0,000
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,319	0,286	0,237	1,346	0,179
Kepemimpinan Partisipatif -> Kepuasan Kerja	0,190	0,186	0,119	1,599	0,111
Kepemimpinan Partisipatif -> Motivasi Kerja	-0,325	-0,329	0,209	1,556	0,120
Kepuasan Kerja -> Motivasi Kerja	0,474	0,493	0,187	2,531	0,012

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 maka hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1: Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai pengaruh koefisien kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja sebesar 0,325 (negatif), dengan *p-value* sebesar 0,120 yaitu lebih besar dari 0,05 dan nilai t-statistik 1,556 (<1,96). Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Bappeda Kabupaten Sleman. Penelitian ini bertentangan dengan yang ditemukan oleh Retnowati (2020) yang menyatakan kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sehingga, berdasarkan hasil tersebut H1 dalam penelitian ini yang menyatakan “kepemimpinan partisipatif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ” **ditolak**”

Pengujian Hipotesis 2: Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai pengaruh koefisien disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,319 (positif), dengan *p-value* sebesar 0,179 yaitu lebih besar dari 0,05 dan nilai t-statistik 1,346 (<1,96). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Bappeda Kabupaten Sleman. Sehingga, berdasarkan hasil tersebut H2 dalam penelitian ini yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja” **ditolak**”.

Tabel 3. *Output Total Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Partisipatif -> Kepuasan Kerja -> Motivasi Kerja	0,090	0,092	0,070	1,297	0,195
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Motivasi Kerja	0,300	0,315	0,128	2,344	0,019

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 8 maka hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 3: Kepuasan Kerja Memediasi Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja tidak berhasil memediasi kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja. nilai pengaruh koefisien sebesar 0,090 (positif), dengan *p-value* sebesar 0,195 yaitu lebih besar dari 0,05 dan nilai t-statistik 1,195 (<1,96). Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dalam memediasi kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan. Berdasarkan hasil tersebut H3 dalam penelitian ini yang menyatakan “Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja” **ditolak**”

Pengujian Hipotesis 4: Kepuasan Kerja Memediasi Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis keempat menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berhasil memediasi disiplin kerja terhadap motivasi kerja. nilai pengaruh koefisien sebesar 0,300 (positif), dengan *p-value* sebesar 0,019 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-statistik 2,344 (>1,96). Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil tersebut H4 dalam penelitian ini yang menyatakan “Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja” **diterima**”

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Bappeda Kabupaten Sleman
2. Disiplin kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Bappeda Kabupaten Sleman

3. Kepuasan kerja tidak berhasil memediasi pengaruh antara kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja
4. Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Akmallunas, & Amri. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Menghormati Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Di Rsud Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(1), 294-305.
- Luthans, F. (2010). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta. PT. Andi.
- Parinduri, L., Yusmartato, & Hernawati, T. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit Ptpn I Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang. *Buletin Utama Teknik*, 13(1), 21-28.
- Peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Retnowati, A. N. (2020). In Search. *In Search*, 19(02), 417-422.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior: 17th Edition*. Pearson Education, Inc.
- Rosento, R., Lahat, M. A., & Susilowati, I. H. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT TRISENTOSA ADHIRAJASA JAKARTA. *AKRAB JUARA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(4), 178-193. <https://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/765>
- Sardina, A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 995-1003. <https://doi.org/10.29313/.V6I2.24277>
- Sinurat, E. J. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HIMAWAN PUTRA MEDAN. 3(2).
- Subyantoro, A., & Suwanto. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi*. ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardjo, Y. (2013). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PEMERINTAH KABUPATEN SORONG). *JURNAL STIE SEMARANG (EDISI ELEKTRONIK)*, 5(3), 68-92. <https://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/78>
- Thoha, I., & Susilo, danang D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Finance, Accounting, Tax (Fat) Pt Makmur Raharja Jakarta. *Jurnal Mitra Manajemen*, 12, 21-28.
- Yukl, G. (2017). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (edisi ketujuh)*. Penerbit Indeks.