

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN DUKUNGAN ORGANISASI PADA DIREKTORAT JANDRAL PERHUBUNGAN DARAT KABUPATEN TULUNGAGUNG (STUDI KASUS PADA UPT TERMINAL GAYATRI TULUNGAGUNG)

Fajar Setya Kurniawan¹, Dhiyan Septa Wihara², Edy Djoko Soeprajitno³
Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
Fsetya8@gmail.com

Abstract

Human resources are the main factor in carrying out every activity of the organization, with a reliable level of HR that will launch every activity of the organization. Human resources in organizations need to be managed professionally in order to realize a balance between needs and organizational demands and capabilities. This study aims to analyze the effect of the variables of motivation, transformational leadership and organizational support partially or simultaneously on the performance of the employees of the Directorate General of Land Transportation, Tulungagung Regency. This research is a causality study with a quantitative approach. The population is all employees of the Directorate General of Land Transportation, Tulungagung Regency, while the sample is determined by 26 respondents using saturated sampling. Data were collected using a questionnaire, then analyzed using multiple regression analysis. The results showed that motivation, transformational leadership and organizational support partially or simultaneously had a significant effect on the performance of the employees of the Directorate General of Land Transportation, Tulungagung Regency

Keywords: motivation, transformational leadership, organizational support, employee performance

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menjalankan setiap kegiatan organisasi, dengan tingkat SDM yang andal akan melancarkan setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi, kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jandral Perhubungan Darat Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai Direktorat Jandral Perhubungan Darat Kabupaten Tulungagung, sedangkan sampel ditentukan sebanyak 26 responden dengan menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi secara parsial maupun serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jandral Perhubungan Darat Kabupaten Tulungagung.

Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan transformasional, Dukungan organisasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Di era saat ini atau era globalisasi, yang menjadi sorotan bagi organisasi adalah masalah sumber daya manusianya, agar organisasi bisa tetap bertahan. Semakin maju dan meningkatnya persaingan, seluruh organisasi, baik organisasi yang dari pemerintah maupun organisasi dari swasta penting untuk meningkatkan pelayanannya. Jika pegawai telah memberikan pelayanan maksimal serta menampilkan sikap yang baik, lalu mendapatkan timbal balik dengan respon baik atau perasaan puas dari konsumen maka pelayanan tersebut bisa dikatakan sudah baik. Hal itu menunjukkan bahwa SDM merupakan sebuah kunci pokok yang perlu diperhatikan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia adalah faktor utama untuk menjalankan segala kegiatan sebuah organisasi, dengan tingkat SDM yang andal dapat melancarkan semua kegiatan organisasi, SDM juga perlu dikelola dengan profesional supaya tercipta keseimbangan antara tuntutan serta kebutuhan ataupun kemampuan sebuah organisasi.

Salah satu sumber daya manusia yang yang dipunyai oleh organisasi adalah para pegawai yang berkualitas, yang berfungsi sebagai pendukung untuk meningkatkan kualitas atau mutu suatu organisasi. Standar kualitas pegawai dijadikan acuan bagi tiap pegawai untuk menunjukkan kinerjanya guna menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan, serta menjadi tolak ukur seorang pimpinan untuk menilai kinerja dari para pegawainya tersebut. Kinerja pegawai yang baik bukan hanya muncul dari setiap pegawai saja, akan tetapi

terdapat aspek-aspek yang mempengaruhinya, di antaranya sebuah motivasi, kepemimpinan transformasional, serta dukungan dari organisasi.

Kinerja yang maksimal sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, karena motivasi kerja mampu menimbulkan kepuasan kerja yang cukup tinggi, kinerja akan semakin menjadi baik jika kebutuhan serta keinginan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi juga akan timbul dengan baik. Motivasi juga dapat timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, dengan adanya motivasi yang sesuai, maka diharapkan pula perilaku yang berbedda-beda antar pegawai bisa meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian oleh Evawati (2016), menyatakan bahwasannya motivasi kerja mampu meingkatkan kinerja pegawai.

Selain aspek motivasi kerja, aspek kepemimpinan di dalam suatu organisasi juga memiliki dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Setiap pimpinan memiliki sikap maupun perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin semua pegawainya. Perilaku tersebut bisa dibebut dengan gaya kepemimpinan. Seperti halnya kepemimpinan transformasional yang menuntuk pemimpin bisa memberikan pengaruh yang positif dalam kinerja serta sikap bawahannya, yaitu dengan cara misalnya memberikan kompensasi yang layak, memunculkan lingkungan kerja yang selalu kondusif serta pemberian sebuah motivasi. Dengan sistem kepemimpinan yang baik, maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai, sama halnya dengan penelitian Roy (2014), menunjukkan kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara signifikan pada kinerja pegawai.

Meskipun kepemimpinan mempunyai andil secara langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai, dukungan organisasi juga merupakan elemen yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dukungan positif di lingkungan pekerjaan seperti pimpinan dan segenap karyawan bisa menimbulkan kondisi kerja yang positif serta memacu karyawan untuk menjadi lebih baik. Dukungan organisasi juga dapat menimbulkan semangat pada karyawan untuk bekerja sama, ataupun dapat saling mmepercayai serta membantu antar pekerja di suatu lingkungan perusahaan. Menurut Shamm dalam Dana (2016), sebuah dukungan dari organisasi bisa sebagai alat pendukung motivasi dalam bekerja yang berhubungan dengan pelanggan, lalu dapat dikatakan variable dukungan organisasi mampu berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Dari pembahasan tersebut organisasi diharuskan untuk memiliki perhatian untuk segala kegaitan yang berkaitan dengan kebutuhan para pegawai, serta harus sedini mungkin untuk dapat melihat aspek motivasi, kepemimpinan transformasional maupun dukungan organisai, serta harus gerak cepat untuk mengatasinya jika terdapat masalah terkait dengan aspek-aspek tersebut, sebab perilaku pegawai sangat berpengaruh dalam usaha guna mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang muncul pada kinerja pegawai cenderung dari kurangnya motivasi dari dalam diri tiap pegawai, yang dapat menyebabkan targer pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Serta realitanya yang sering terjadi di sebuah organisasi adalah kurang memperhatikan faktor kepemimpinan, motivasi kerja, maupun dukungan, akan tetapi disisi lain oragnisasi telah menerapkan hal tersebut tapi kinerja para karyawan masih belih maksimal.

Dikjen Perhubungan Kabupaten Tulungagung yang beralamat di Jalan Yos Sudarso 117 Tulungagung merupakan salah satu organisasi pemerintah yang bertugas untuk melakukan kegiatan pemerintah di bidang perhubungan, yang meliputi sub urusan dalam lalu lintas angkutan jalan, sub urusan pelayaran, penerbangan, dan lain sebagainya. Dikjen Perhubungan Kabupaten Tulungagung memiliki 126 pegawai, yang termasuk banyak serta dapat dijadikan sebuah pendukung untuk meningkatkan kualitas suatu pelayanan masyarakat dengan adanya peagwai yang berkualitas pula. Memiliki karyawan berkualitas belum bisa menjamin kinerjanya baik atau tidak, begitupun sebaliknya. Hal tersebut seperti yang dialami Dikjen Perhubungan Kabupaten Tulungagung khususnya pada UPT Terminal Gayatri Tulungagung.

Berlandaskan pentingnya masalah terebut, hingga penulis untuk melakukan riset ilmiah yang berjudul "Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Motivasi Kerja, Kepemimpinan Tranasformasional Serta Dukungan Organisasi Pada Direktorat Jandral Perhubungan Darat Kabupaten Tulungagung (Studi Kasus Pada UPT Terminal Gayatri Tulungagung)".

Dengan tujuan penelitian, untuk menganalisis 1) pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dikjen Perhubungan Darat Kabupaten Tulungagung, 2) pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai di Dikjen Perhubungan Darat Kabupaten Tulungagung, 3) pengaruh signifikan antara dukungan organisasi dengan kinerja pegawai Dikjen Perhubungan Darat Kabupaten Tulungagung, 4) pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, serta dukungan organisasi pada kinerja pegawai Dikjen Perhubungan Darat Kabupaten Tulungagung.

METODE

Variabel yang terdapat di penelitian ini yaitu motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi yang sebagai *independent variable*, lalu kinerja karyawan sebagai *dependent variable*. Teknik penelitian menggunakan teknik asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipakai adalah keseluruhan pegawai UPT Terminal Gayatri Kabupaten Tulungagung, yang sebanyak 48 responden dengan 35 orang sebagai pegawai PNS serta 13 orang bukan pegawai PNS. Teknik dalam pengambilan sampel yaitu *puposive sampling* atau penentuan sampling dengan pertimbangan yang tertentu, jadi yang dipakai sampel di UPT Terminal Gayatri adalah 35 orang responden yang sudah menjadi pegawai PNS. Instrumen yang digunakan adalah dengan menyebar angket atau kuesioner.

Instrumen penelitian yang disusun berupa pernyataan-pernyataan mengenai kualitas produk, variasi produk, persepsi harga dan omset penjualan. Kisi-kisi instrumen penelitian ini di buat sendiri berdasarkan pengembangan indikator yang sudah ada.

Tabel 1 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian

Variable	Indikator per variabel	Item
Variabel Motivasi (X1)	Pemberian upah/gaji	2 item
	Kondisi kerja yang baik	2 item
	Supervisi yang baik	2 item
Variabel Kepemimpinan transformasional (X2)	Kharisma	2 item
	Motivasi Inspiratif	2 item
	Stimulasi Intelektual	2 item
	Perhatian yang Individual	2 item
Variabel Dukungan organisasi (X3)	Penghargaan	2 item
	Pengembangan	2 item
	Kondisi kerja	2 item
	Kesejahteraan karyawan	2 item
Variabel kinerja pegawai (Y)	Kuantitas	2 item
	Kualitas	2 item
	Ketepatan Waktu	2 item

Sugiyono (2017:169), setiap jawaban di item instrumen dengan *skala likert* memiliki gradasi mulai dari yang sangat positif maupun sampai dengan sangat negatif.

Untuk menguji validitas dari hasil item pertanyaan instrumen dengan cara korelasi antara sekala yang telah diperoleh dengan tiap masing-masing itm bersama skor totalnya. Apabila koefisien korelai lebih dari pada nilai kritis yang berada di tingkat signifikan 5% atau 0,05, maka alat ukur itu akan dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,604	0,388	Valid
	X1.2	0,612	0,388	
	X1.3	0,895	0,388	
	X1.4	0,933	0,388	
	X1.5	0,712	0,388	
	X1.6	0,886	0,388	
Kepemimpinan Transformasional (X2)	X2.1	0,874	0,388	Valid
	X2.2	0,877	0,388	
	X2.3	0,838	0,388	
	X2.4	0,544	0,388	
	X2.5	0,599	0,388	
	X2.6	0,894	0,388	
	X2.7	0,851	0,388	

	X2.8	0,840	0,388	
Dukungan Organisasi (X3)	X3.1	0,811	0,388	Valid
	X3.2	0,601	0,388	
	X3.3	0,719	0,388	
	X3.4	0,719	0,388	
	X3.5	0,714	0,388	
	X3.6	0,614	0,388	
	X3.7	0,584	0,388	
	X3.8	0,911	0,388	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,839	0,388	Valid
	Y2	0,902	0,388	
	Y3	0,775	0,388	
	Y4	0,929	0,388	
	Y5	0,894	0,388	
	Y6	0,573	0,388	

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pengujian diatas menunjukkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sebab seluruh item yang terdapat di tiap variabel mempunyai nilai r tabel yang lebih dari r hitung 0,388 (signifikan 5%).

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha (r alpha)	Alpha kritis	Keterangan
Motivasi	0,874	0,70	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,900	0,70	
Dukungan Organisasi	0,858	0,70	
Kinerja Pegawai	0,898	0,70	

Sumber : data diolah sendiri

Keseluruhan variabel pada instrumen tersebut dinyatakan reliabel karena dapat dilihat dikolom Cronbach Alpha nilai tersebut semua lebih dari 0,70 dari nilai Alpha Kristis.

Selanjutnya untuk analisis data kuantitatif menggunakan uji asumsi klasik agar model dalam regresi tidak bias atau bisa disebut dengan uji regresi linier berganda, yaitu meliputi uji normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, Lalu setelah melakukan pengujian tersebut dapat melakukan pengujian hipotesis yaitu koefisien determinasi R^2 , uji t maupun uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi.

Salah satu untuk dapat mengetahui hasil uji normalitas menurut Ghozali (2016:158), dengan menggunakan statistik *non-parametik Kolmogorov Smirnov*.

**Tabel 4: Uji Kolmogorov Smirnov Test
One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91966137
Most Extreme Differences	Absolute	,143
	Positive	,116
	Negative	-,143
Test Statistic		,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,182 ^c

Sumber : data diolah

Terdapat nilai *Unstandardized Residual* dengan signifikan =0,182, atau lebih dari taraf 0,05, oleh sebab itu data dapat dikatakan terdistribusi normal pada *Kolmogorov Smirnov Test*.

Uji Multikolonieritas

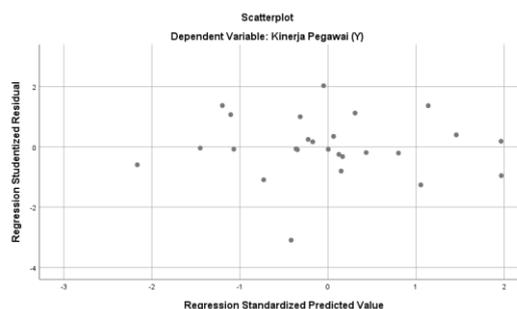
Tabel 5: Hasil Multikolonieritas.

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X1)	.845	1.183
	Kepemimpinan Tansormasional (X2)	.771	1.297
	Dukungan Organisasi (X3)	.828	1.207

Sumber : Output SPSS

Dalam tabel tersebut menampilkan nilai Tolerance dari motivasi, kepemimpinan transformasional, serta dukungan organisasi senilai : 0,845; 0,771; 0,828, dapat dikatakan lebih tinggi dari 0.10. Serta nilai VIF pada variabel tersebut senilai : 1,183; 1,297; 1,207, dapat dikatakan lebih rendah dari nilai 10. Oleh karenanya model ini bisa dinyatakan kalau tidak ada masalah multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1: Grafik Scatterplots

Sumber: Output SPSS

Pada gambar tersebut dibuktikan bahawa model ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sebab data menyebar secara acak serta tidak membentuk pola khusus, dibawah maupun diatas 0 di sumbu Y.

Analisis Statistik Regresi Linier Berganda

Tabel 6 : Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-,249	3,011	
Motivasi (X1)	,274	,095	,366
Kepemimpinan Tansormasional (X2)	,246	,087	,371
Dukungan Organisasi (X3)	,285	,083	,434

Sumber : Output SPSS

Telah ditemukan persamaan regresi berlandaskan tabel tersebut :

$$Y = (-0,249) + 0,274X_1 + 0,246X_2 + 0,285X_3 + e$$

Yang mempunyai makna seperti berikut :

- 1) Konstanta = -0,249
Berarti motivasi, jika kepemimpinan serta dukungan organisasi tidak mempunyai pengaruh yang sekali atau = 0, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,249
- 2) Koefisien X1 = 0,274
berarti setiap penambahan 1 satuan dalam motivasi, dengan asumsi kalau variabel independen lainnya tidak berubah, maka kinerja pegawai senilai 0,274.
- 3) Koefisien X2 = 0,246
Berarti apabila setiap penambahan 1 satuan dalam kepemimpinan transformasional, serta anggapan variabel independen lainnya tidak berubah, dapat menyebabkan kinerja pegawai senilai 0,246
- 4) Koefisien X3 = 0,285
Berarti apabila setiap penambahan 1 satuan dalam dukungan organisasi, serta anggapan variabel independen lainnya tidak berubah, dapat menyebabkan kinerja pegawai senilai 0,285

Pengujian Hipotesis

t- Test (parsial)

Tabel 7 : Uji-t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,249	3,011		-,083	,935
Motivasi (X1)	,274	,095	,366	2,891	,008
Kepemimpinan Transformasional (X2)	,246	,087	,371	2,837	,010
Dukungan Organisasi (X3)	,285	,083	,434	3,448	,002

Sumber : Output SPSS

Hasil tersebut dapat ditarik simpulannya sebagai berikut :

Motivasi memiliki nilai signifikan 0,008, dikatakan lebih rendah dari taraf 0,05, lalu dapat dartenkan Ha diterima serta H0 ditolak, dengan maksud bahwa Hipotesis X1(Motivasi) mempunyai pengaruh secara parsial pada Y (kinerja pegawai).

Kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikan 0,010, dikatakan lebih rendah dari taraf 0,05, lalu dapat dartenkan Ha diterima serta H0 ditolak, dengan maksud bahwa Hipotesis X2(Kepemimpinan Transformasional) mempunyai pengaruh secara parsial pada Y (kinerja pegawai).

Dukungan Organisasi memiliki nilai signifikan 0,002, dikatakan lebih rendah dari taraf 0,05, lalu dapat dartenkan Ha diterima serta H0 ditolak, dengan maksud bahwa Hipotesis X3(Dukungan organisasi) mempunyai pengaruh secara parsial pada Y (kinerja pegawai).

F-Test (Simultan)

Tabel 8: Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,257	3	65,752	15,702	,000b
	Residual	92,127	22	4,188		
	Total	289,385	25			

Sumber : data Output SPSS

Berlandaskan hasil perhitungan dapat ditarik kesimpulannya, bahwa regresi didapatkan nilai signifikan 0,000 atau dikatakan lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu H_a diterima serta H_0 ditolak, dengan penertian bahwa variabel dependen (kinerja karyawan) mampu dipengaruhi dengan secara simultan oleh seluruh variabel independen (motivasi, kepemimpinan, dukungan organisasi).

Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 9 : Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,826a	,682	,638	2,04637	2,047

Sumber : Output SPSS versi 25

Berlandaskan pada tabel, diperoleh nilai *Adjusted R²*, 0,670, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan kalau kinerja pegawai telah dijelaskan oleh motivasi, kepemimpinan, maupun dukungan organisasi sebesar 67%, untuk sisanya 33% telah dijelaskan aspek lainnya yang tidak ikut dikaji.

Pembahasan

Kinerja pegawai dipengaruhi secara parsial oleh motivasi, dapat dibuktikan atas dasar *t-Test* diperoleh hasil signifikan 0,008, bisa dikatakan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima, hal tersebut membuktikan motivasi semakin baik terhadap kinerja.

Kinerja pegawai dipengaruhi secara parsial oleh kepemimpinan transformasional, dapat dibuktikan atas dasar *t-Test* diperoleh hasil signifikan 0,010, bisa dikatakan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima, hal tersebut membuktikan kepemimpinan transformasional semakin baik terhadap kinerja.

Kinerja pegawai dipengaruhi secara parsial oleh dukungan organisasi, dapat dibuktikan atas dasar *t-Test* diperoleh hasil signifikan 0,002, bisa dikatakan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima, hal tersebut membuktikan semakin baik dukungan organisasi terhadap kinerja.

Kinerja pegawai mampu dipengaruhi secara simultan oleh motivasi, kepemimpinan, maupun dukungan organisasi, hal tersebut dibuktikan dengan *F-Test* yang memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dari itu H_a diterima. Dengan nilai koefisien determinasi 0,67 yang artinya sebesar 67% Kinerja pegawai dijelaskan oleh ketiga variabel bebas.

SIMPULAN

- Berlandaskan hasil serta bahasan di dalam bab sebelumnya, bisa ditarik beberapa kesimpulan yaitu :
- Kinerja pegawai pada Dirjen Perhubungan Tulungagung mampu dipengaruhi secara parsial maupun signifikan oleh motivasi.
 - Kinerja pegawai pada Dirjen Perhubungan Tulungagung mampu dipengaruhi secara parsial maupun signifikan oleh kepemimpinan transformasional
 - Kinerja pegawai pada Dirjen Perhubungan Tulungagung mampu dipengaruhi secara parsial maupun signifikan oleh dukungan organisasi
 - Kinerja pegawai pada Dirjen Perhubungan Tulungagung mampu dipengaruhi secara simultan oleh motivasi, kepemimpinan transformasional, maupun dukungan organisasi. Serta kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 68,7% oleh ketiga variabel independen atas dasar nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0,687, lalu sisanya dijelaskan aspek lainnya yang tidak ikut dikaji sebesar 33%.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [2] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kelima*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [3] Thoha. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [4] Roy Johan. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana.
- [5] Siagian. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- [6] Kreitner dan Kinichi, 2001. *Organizational Behavior. Fifth Edition*. Irwin McGraw-Hill.
- [7] Ujang Wawan. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Tamzis Bandung*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 9, No. 2. STIE Pasundan Bandung
- [8] Ronny Riantoko 2017. *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- [9] Swastha, Basu., Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen. Edisi Pertama*. BPFE, Yogyakarta.
- [10] Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [11] Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Pertama. Yogyakarta : Upp Stem Ykpn.
- [12] Simamora, Henry. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*: Yogyakarta: STIE YKPN.
- [13] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Universitas Diponegoro