

# MOTIVASI KERJA ANGGOTA SAT SABHARA BINTARA REMAJA DITINJAU DARI PERSEPSI KEPEMIMPINAN KARISMATIK

<sup>1</sup>*Diyah Ayu Sundari* <sup>2</sup>*Indriyati Eko*  
*Purwaningsih*, <sup>3</sup>*Flora Grace Putrianti*

Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata  
Tamansiswa

Email : [1diyahayusundari@gmail.com](mailto:1diyahayusundari@gmail.com).

[2indriyati@ustjogja.ac.id](mailto:2indriyati@ustjogja.ac.id). [3dgrace.p@ustjogja.ac.id](mailto:3dgrace.p@ustjogja.ac.id)

## Kronologi Naskah:

Naskah masuk: 16 Oktober 2020, direvisi 30  
Oktober 2020, diterima 14 November 2020

---

**Abstract.** This study aimed to determine the positive relationship between perceptions of charismatic leadership and work motivation of the members of Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta. The hypothesis proposed in this study is there is a positive relationship between perceptions of charismatic leadership and work motivation of the members of the Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta. The subjects of this study were 90 members of Sabhara Polresta Yogyakarta. The scale used was the work motivation scale which refers to the dimensions proposed by Munandar (2001) and the perception of charismatic leadership which refers to the dimensions put forward by Banks et al (2017). The results of this study indicate that there was a positive relationship between perceptions of charismatic leadership and work motivation of the members of Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta, which means the research hypothesis was accepted. It was indicated by the analysis of the product moment correlation of the Spearman 'rho which is  $r = 0,665$  with a significance = 0,000 ( $p < 0,05$ ), and an effective contribution of 61.2% was known.

**Keywords:** *motivation, charismatic leadership perception, sabhara*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif antara persepsi kepemimpinan karismatik dengan motivasi kerja anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara persepsi kepemimpinan karismatik dengan motivasi kerja anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah anggota sabhara Polresta Yogyakarta berjumlah 90 subjek. Skala yang digunakan adalah skala motivasi kerja yang mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Munandar (2001) dan persepsi kepemimpinan karismatik yang mengacu pada dimensi yang dikemukakan Banks dkk (2017). Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara persepsi kepemimpinan karismatik dengan motivasi kerja anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta yang artinya hipotesis penelitian diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari analisis korelasi product moment dari spearman'rho yaitu  $r = 0,665$  dengan signifikansi  $= 0,000$  ( $p < 0,05$ ), serta diketahui sumbangan efektif sebesar 61.2 %

**Kata kunci:** *motivasi, persepsi kepemimpinan karismatik, sabhara*

---

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan suatu organisasi bidang pelayanan publik serta alat Negara yang memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat (Rahmawati, 2016). Menurut Pribadi (2014) Polri sebagai pelayan masyarakat dituntut kinerjanya untuk lebih profesional dan independen. Oleh karena itu polisi dalam pelayanan masyarakat harus siap sedia untuk melayani masyarakat jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat. Selain itu polisi sebagai pelindung juga harus siap melindungi jika dalam suatu kegiatan masyarakat terjadi tindakan anarkis dan sebagai pengayom polisi harus siap sedia untuk mengayomi dan memberi apresiasi kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan tujuan Polri adalah untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (UU RI No 2, 2002).

Adapun tugas Polri sebagaimana yang tercantum dalam pasal 14 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 yang mengatakan

bahwa Kapolri bertugas untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Demi terlaksananya fungsi tersebut, Polri dituntut untuk mewujudkan suatu tindakan nyata. Bukan hanya dalam upaya pemberantasan tindak kriminalitas, namun juga dalam bentuk upaya pencegahan tindak kriminalitas. Sehingga tercipta kehidupan masyarakat yang adil, damai, dan tentram.

Polri sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap tegas, etis dan konsisten dalam tindakan yang dilakukan. Polri dituntut untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam walaupun berada di luar jam tugas. Kapan saja Polri dibutuhkan atau mendapat perintah dari atasan anggota polisi harus siap 86. Siap 86 merupakan sandi yang digunakan oleh polisi saat berkomunikasi yang artinya diterima atau sudah dimengerti (Utami, 2017). Selain itu seorang anggota Polres harus memiliki kesiapan akan tantangan dalam pekerjaan serta tahan terhadap tekanan baik dari lingkungan pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya (Pribadi, 2014). Oleh karena itu, Polri dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang optimal agar tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran sehingga dapat menjadi teladan bagi masyarakat dan memberikan rasa aman karena masyarakat mendapat perlindungan dari aparat Polri (Pujiono, 2015).

Menurut Munandar (2001) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana suatu kebutuhan mendorong tenaga kerja untuk melakukan serangkaian kegiatan mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Sutrisno, dkk (2016) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Robbins & Judge (2007) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Motivasi kerja diberikan untuk mendorong kinerja anggota Polri agar dapat bekerja secara maksimal dan disiplin dalam mengemban tugas yang diberikan oleh atasan (Siswono, 2018). Oleh karena itu setiap anggota Polri dituntut memiliki motivasi

kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam memelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, memberikan pelayanan, melindungi dan mengayomi masyarakat dengan ketulusan hati (ikhlas dan humanis).

Aktarina (2019) menjelaskan bahwa rendahnya motivasi anggota Polri dalam melaksanakan tugas secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan pelanggaran yang mungkin terjadi saat proses pelaksanaan tugas berlangsung. Senada dengan hal tersebut, Rizki (2018) melalui CNN Indonesia bahwa Komisioner Komisi Kepolisian Nasional (Kampolnas) Poenky Indarti mencatat terdapat 1.104 aduan dan keluhan masyarakat terkait dengan buruknya pelayanan dibidang reserse dan kriminal (reskrim) yang dilakukan oleh pihak kepolisian. Selain itu rendahnya kinerja anggota Polri dapat dilihat berdasarkan rangking kinerja ITK Polresta yang menunjukkan bahwa Polresta Yogyakarta masih berada pada peringkat 7 dari 16 Polresta yang cenderung memiliki beban kerja tinggi di ibukota provinsi. Diketahui bahwa capaian rata-rata skor rangking kinerja ITK Polresta Yogyakarta yaitu 6,042 masuk dalam kategori cukup dan masih perlu banyak perbaikan terutama di dalam menjaga keseimbangan antara lapangan dan tata kelola internal.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10 Juni 2020 dengan salah satu anggota Sabhara Polresta Yogyakarta, peneliti menemukan fakta bahwa:

*“Kurangunya koordinasi kerja oleh pimpinan dan kurangnya pengarahan serta pengontrolan dari pimpinan membuat anggota bekerja tidak sesuai dengan aturan dan pulang sebelum waktunya terutama bagi anggota polisi yang bekerja di lapangan. Selain itu dalam melaksanakan tugasnya seorang polisi dituntut untuk harus siaga dalam waktu 24 jam setiap harinya, sehingga menimbulkan rasa kelelahan sehingga menurunkan motivasi kerja pada setiap anggota Polisi.”*

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mampu meningkatkan motivasi bawahan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Setiawan (2016) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kemampuan bawahan untuk mencapai motivasi kerjanya.

Setiawan (2016) juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola khas dari perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin saat berhadapan dengan anggota kelompok dan biasanya dideskripsikan dengan istilah seperti otokratik dan partisipatif yang berorientasi kepada manusia. Gaya kepemimpinan transformasional atau sering disebut dengan kepemimpinan kharismatik merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan memengaruhi yang luar biasa (Subrata, 2019). Hal ini selaras dengan pendapat Banks, dkk (2017) mengatakan kepemimpinan karismatik diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan yang diberikan Tuhan kepada seseorang untuk memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dan mengelola segala sesuatu untuk mencapai tujuan. Selanjutnya Allport (1958) mengatakan persepsi diartikan sebagai proses menambahkan makna pada input sensorik.

Berdasarkan uraian dari beberapa pendapat para ahli di atas maka persepsi kepemimpinan karismatik dapat diartikan sebagai proses penambahan makna dari input sensorik mengenai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang diberikan oleh Tuhan kepada pemimpin, agar setiap orang mau bekerja sama dan mengelola segala sesuatu untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan kharismatik lebih meningkatkan motivasi kerja dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya (Subrata, 2019). Persepsi gaya kepemimpinan transformasional/kharismatik mampu menumbuhkan motivasi anggota, terutama anggota Polri. Motivasi yang muncul bukan hanya motivasi ekstrinsik namun juga motivasi intrinsik dari anggota Polri tersebut. Oleh karena itu, sesuai dengan doktrinnya bahwa Polri harus melaksanakan tugas

dan kewajiban secara professional dengan mengedepankan integritas yang tinggi (Irianti, 2016). sehingga peran kepemimpinan Kapolri diperlukan agar para anggota memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas mengenai pentingnya persepsi gaya kepemimpinan kharismatik, motivasi anggota Polri dan permasalahan yang terjadi. Maka pada penelitian ini penulis akan melakukan penelitian mengenai "Hubungan Persepsi Kepemimpinan Karismatik Kapolresta Yogyakarta dengan Motivasi Kerja Pada Anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta".

### **Metode**

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah persepsi kepemimpinan karismatik. Subjek dalam penelitian ini adalah Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*, menurut Sugiyono (2016) hanya *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Peneliti mengambil sampel berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti yaitu: anggota Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta dengan pangkat bripda dan sedang tidak dalam penugasan. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 90. Skala yang digunakan pada penelitian ini menggunakan model *summated ratings scale*. Teknik analisis data statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *rho' spearman*. Analisis korelasi *rho' spearman* ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Pada penelitian ini, perhitungan statistik dilakukan dengan cara komputasi melalui bantuan program *Statistical Package for Social Sciencess (SPSS) 23.0 for windows*.

## H a s i l

Berdasarkan tabel kategorisasi dibawah dapat disimpulkan bahwa untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta memiliki tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi, yaitu 51.11%. sedangkan untuk variabel persepsi kepemimpinan karismatik menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta memiliki tingkat persepsi kepemimpinan karismatik yang tinggi, yaitu 51.1%.

Tabel 1.

Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja dan dan Persepsi Kepemimpinan Karismatik

| No            | Kategorisasi  | Motivasi Kerja |           |            | Persepsi Kepemimpinan Karismatik |           |            |
|---------------|---------------|----------------|-----------|------------|----------------------------------|-----------|------------|
|               |               | Rumus          | f         | %          | Rumus                            | f         | %          |
| 1.            | Sangat Tinggi | >159           | 46        | 51,11      | >241                             | 35        | 38,89      |
| 2.            | Tinggi        | 132-159        | 40        | 44,44      | 198-241                          | 46        | 51,11      |
| 3.            | Sedang        | 104-131        | 3         | 3,33       | 156-198                          | 7         | 7,78       |
| 4.            | Rendah        | 75-103         | 0         | 0,00       | 113-156                          | 1         | 1,11       |
| 5.            | Sangat Rendah | <75            | 1         | 1,11       | <113                             | 1         | 1,11       |
| <b>Jumlah</b> |               |                | <b>90</b> | <b>100</b> | <b>Jumlah</b>                    | <b>90</b> | <b>100</b> |

Selanjutnya, berdasarkan hasil normalitas diketahui menggunakan *One Sample Kolomogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien KS-Z = 0,142 dengan nilai p = 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sedangkan variabel persepsi kepemimpinan karismatik menunjukkan koefisien KS-Z = 0,106 dengan nilai p = 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil uji normalitas data kedua variabel tersebut dapat dinyatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Tabel 2.  
Hasil Uji Normalitas

| Variabel                         | KS-Z  | Sig   | Keterangan            |
|----------------------------------|-------|-------|-----------------------|
| Motivasi Kerja                   | 0,142 | 0,000 | P<0,05 (Tidak Normal) |
| Persepsi Kepemimpinan Karismatik | 0,106 | 0,000 | P<0,05 (Tidak Normal) |

Selain itu, hasil uji linearitas kedua variabel menunjukkan nilai  $F = 2,655$  dan signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja ditinjau dari persepsi kepemimpinan karismatik anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta bersifat nonlinear atau tidak mengikuti garis lurus.

### Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kategorisasi pada variabel kesadaran diri menunjukkan bahwa terdapat 90 anggota Sat Sabhara Bintara Remaja polresta Yogyakarta yang memiliki tingkat motivasi kerja sangat tinggi, yaitu 51,11%.

Kemudian, pada variabel persepsi kepemimpinan karismatik menunjukkan bahwa dari 90 anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta yang memiliki tingkat persepsi kepemimpinan karismatik dalam kategori yang tinggi, yaitu 51,11%. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan persepsi kepemimpinan karismatik anggota Sat Sabhara Bintara Remaja polresta Yogyakarta tergolong baik.

Penelitian yang bertujuan untuk menguji secara empirik motivasi kerja ditinjau dari persepsi kepemimpinan karismatik anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta serta untuk mengetahui kontribusi persepsi kepemimpinan karismatik terhadap motivasi kerja anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Bintara Remaja Polresta Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data melalui *Correlation Product Moment* dari *Spearman*, diperoleh adanya hubungan antara persepsi kepemimpinan karismatik



dengan motivasi kerja anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,665 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan adanya ubungan positif yang signifikan antara persepsi kepemimpinan karismatik dengan motivasi kerja. Semakin tinggi persepsi kepemimpinan karismatik anggota maka semakin tinggi pula motivasi kerja anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah persepsi kepemimpinan karismatik anggota maka semakin rendah pula motivasi kerja anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta. persepsi kepemimpinan karismatik memiliki sumbangan efektif sebesar 61,2% terhadap motivasi kerja anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta dan 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti harga diri, kepuasan kerja situasi lingkungan kerja dan gaji.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang diungkap Subrata (2019) yang mengatakan bahwa ada hubungan signifikan antara perspsi kepemimpinan kharismatik d motivasi kerja. Apabila persepsi kepemimpinan karismatik anggota tinggi maka motivasi kerja juga tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila persepsi kepemimpinan karismatik anggota rendah maka motivasi kerja juga rendah. Senada dengan hal tersebut Pujiono (2015) juga menjelaskan bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional/ kharismatik mampu menumbuhkan motivasi anggota, terutama anggota Polri.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah instrument yang terlalu banyak, sehingga banyak anggota yang mengeluh saat melakukan pengisian karena sebagian kecil anggota sedang melaksanakan tugas yang diberikan. Harapannya peneliti selanjutnya dapat memperhitungkan dengan baik mengenai jumlah aitem dan durasi pengisian skala, agar subjek penelitian dapat mengerjakannya dengan baik.

## **Kesimpulan**

Hasil dari penelitian menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara hubungan positif yang signifikan antara persepsi kepemimpinan karismatik dengan motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi ( $r = 0,665$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Selain itu, berdasarkan hasil analisis mengenai sumbangan efektif diketahui bahwa persepsi kepemimpinan karismatik memiliki sumbangan efektif sebesar 61,2% terhadap motivasi kerja anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta dan 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti harga diri, kepuasan kerja situasi lingkungan kerja dan gaji.

## **Saran**

Pada penelitian ini, secara empirik terbukti bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara hubungan positif yang signifikan antara persepsi kepemimpinan karismatik dengan motivasi kerja anggota Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta. Pimpinan diharapkan mampu menjaga motivasi kerja anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Polresta Yogyakarta dengan cara tetap memberikan arahan yang jelas, menjelaskan mengenai resiko-resiko yang akan dihadapi saat melaksanakan tugas dan memberikan motivasi terhadap anggota yang sedang mengalami penurunan motivasi, sehingga motivasi anggota dapat tetap terjaga dengan baik. Selain itu, bagi anggota diharapkan mampu mempertahankan motivasi kerja agar dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Caranya adalah dengan mempertahankan persepsi positif terhadap kepemimpinan atasan. Selain itu, anggota juga dapat meniru kepribadian pimpinan yang disiplin saat menjalankan tugas. Dengan membiasakan diri untuk memperhatikan aspek-aspek kepemimpinan yang baik dari pimpinan maka sifat karakter positif tersebut akan menjadi keseharian dalam menjalankan tugas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aktarina, D. (2019). Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).
- Allport, G. W. (1958). Perception and public health. *Health Education Monographs*, 1 ( 2 ) , 2 – 1 5 .  
<https://doi.org/10.1177/109019815800100201>
- Banks, G. C., Engemann, K. N., Williams, C. E., Gooty, J., McCauley, K. D., & Medaugh, M. R. (2017). A meta-analytic review and future research agenda of charismatic leadership. *Leadership Quarterly*, 28(4), 508–529.
- Indonesia, K. K. N. R. (2019). *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019*.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Irianti, Meilina D. (2016). *Laporan Eksekutif Indeks Tata Kelola Polri*. Kepolisian Republik Indonesia. (2016). Visi dan Misi Polri. *Website POLRI*, 3–4.
- Pribadi, R. A. (2014). Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Pujiono, Eko. (2015). Peran kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap motivasi intrinsik dengan mediator psychological wellbeing. (Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Gadjah Mada).
- Rahmawati, R., & Salbiah, E. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan kapolsek terhadap kinerja anggotanya di polsek wonoboyo kabupaten Temanggung. *JURNAL GOVERNANSI*, 2(2), 79-88.
- Rizki, Ramadhan (2018). Kopolnas Catat 1.104 Aduan Soal kinerja Polri. *D i a k s e s p a d a*  
<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20180824005205-12-324498/kopolnas-catat-1104-aduan-soal-kinerja-polri>
- Reynaldo, Endhika., Putra, & Prasetya, Arik. (2015). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. *Safety*, 56(2), 153–159.
- Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota polsek Kuta Utara. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 6(3).1145–1176
- Robbins, & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Setiawan, Abdi. (2016). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Universitas Pembangunan Pancabudi. *Manajemen Tools*, 6(2).13-26
- Siswono, Tri., Soemantri & Nurus, Sjamsi. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja anggota kepolisian di unit kerja Polres Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah, *JIEB*. 4(2).202–215
- Subrata, E. W. H., Hartati, C. S., & Wiroko, R. (2019). Analisis gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. Tirta Investama Pandaan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(02).126-141.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.