

Pengaruh Kepemimpinan Atasan Langsung terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Rangga¹, Sulastris²

Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang^{1,2}

*E-mail: anggajulian78@gmail.com

Abstract

Penelitian ini dilatarbelakangi rendahnya motivasi berprestasi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan: 1) motivasi berprestasi, 2) kepemimpinan atasan langsung, 3) pengaruh kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai. Pertanyaan penelitian ini adalah 1) bagaimana gambaran motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, 2) bagaimana kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dan 3) apakah terdapat pengaruh kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Populasi berjumlah 155 orang dengan teknik proportionate stratified random sampling untuk pengambilan sampel dengan jumlah 70 orang. Instrumen penelitian adalah angket model Skala Likert yang memiliki 5 alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP). Angket telah di uji coba dengan validitas 0,444 dan reliabilitas variabel $X=0,987$, variabel $Y=0,948$. 69 item dinyatakan valid, 2 item dinyatakan tidak valid, yaitu pada nomor 13 dan 38. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dengan tingkat capaian responden sebesar 89,8 persen dan kepemimpinan atasan langsung di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan baik dengan tingkat capaian responden 81,8 persen. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai r hitung diperoleh sebesar 0,477 lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% maka disimpulkan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Selanjutnya setelah diuji regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y= 151,235 + 0,291X$ dengan koefisien determinasi 0,227. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berbunyi bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 22,7 persen, sedangkan 77,3 persen dipengaruhi faktor lain.

Keywords: Motivasi Berprestasi Pegawai, Kepemimpinan Atasan Langsung



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits (attribution) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for non-commercial purposes.

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu negara. Pendidikan berperan membentuk karakter anak bangsa. Sesuai dengan UUD RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa tujuan pendidikan yaitu sebagai upaya untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada

Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Agustin I. N. N. dan Supriyono A (2009) menyatakan ada beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya permasalahan pendidikan di Indonesia yaitu faktor geografis dan faktor kemajuan teknologi. Faktor tersebut membuat lemahnya kualitas pendidikan di Indonesia sehingga menjadikan moral masyarakat Indonesia menjadi lemah dan sumber daya manusia masyarakat Indonesia akan menjadi rendah.

Dinas pendidikan merupakan suatu instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pendidikan. Ada beberapa komponen yang mempengaruhi keberhasilan suatu instansi atau organisasi. Salah satu diantaranya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan arah suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat membawa organisasi pada tujuan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia yang baik dapat mendorong optimalisasi kinerja pegawai organisasi Hasibuan (2019). Apabila kinerja pegawai rendah, maka akan menjadi penghambat bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Maka pegawai dituntut untuk meningkatkan hasil kerjanya. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan hasil kerja adalah motivasi berprestasi pegawai.

Motivasi adalah suatu dorongan yang dapat merangsang individu untuk berubah menjadi baik, dorongan tersebut bisa dari dalam ataupun dari luar Syahril & Ningrum (2021). Motivasi merupakan bagian dari elemen yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya Nellitawati (2018). Motivasi bisa berupa sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang mana sikap dan nilai tersebut menjadi suatu kekuatan yang mendorong individu tersebut untuk mencapai tujuan Rivai (2017).

Pegawai yang memiliki motivasi adalah mereka yang mempunyai semangat tinggi dan bertanggung jawab melaksanakan tugas sesuai dengan perencanaan. Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Mulia & Saputra (2021) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat Listyanti & Dewi (2019). Maka dari itu, motivasi pegawai harus ditingkatkan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai salah satunya adalah kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Akhyar dan Iptidaiyah (2021) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima" dengan hasil penelitian yaitu kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap motivasi berprestasi pegawai sebesar 86,3%. Meskipun demikian penulis melihat permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Adapun fenomena-fenomena yang penulis temukan sebagai berikut: 1) adanya beberapa pegawai yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini penulis temukan pada bagian umum dan kepegawaian terdapat 3 dari 12 pegawai yang melakukan kegiatan di luar pekerjaan pada saat jam kerja seperti melakukan obrolan dan bermain game online, sementara pegawai tersebut masih memiliki pekerjaan. 2) adanya beberapa pegawai yang tidak suka dengan pekerjaan yang baru. Ini terlihat ketika terjadinya mutasi internal di dinas pendidikan. Penulis melihat ada pegawai yang tidak mau pindah tugas dengan alasan tidak biasa dengan pekerjaan itu. Jelas salah satu tujuan dari mutasi internal ini yaitu untuk memberikan pengalaman baru bagi pegawai di posisi lain yang masih sesuai dengan keahliannya. Akan tetapi, ada pegawai yang tidak mau pindah. Jelas ini mencerminkan motivasi berprestasi yang rendah bagi pegawai. 3) adanya beberapa pegawai yang tidak bertanggung jawab. Hal ini penulis temukan pegawai yang tidak ada diruangan pada saat jam kerja. Sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tidak terselesaikan dengan baik. 4) adanya beberapa pegawai yang kurang kompeten. Hal ini dapat dilihat dari pegawai saling bersaing dan ketika terdapat kesalahan mereka saling menyalahkan satu sama lain. 5) adanya pegawai yang kurang bisa beradaptasi dengan teknologi. Ini penulis temukan ketika melaksanakan praktik lapangan manajemen. Penulis menemukan ada beberapa pegawai yang sering minta tolong kepada rekannya

untuk mengerjakan suatu hal yang berbau dengan teknologi. Dan juga penulis melihat tidak adanya inisiatif dari pegawai untuk menambah ilmunya seperti halnya dalam membuat surat. Pegawai selalu copy paste surat sebelumnya dan tidak menggunakan sistem pada microsoft word seperti mail merge dan lain sebagainya.

Penulis menduga faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tersebut adalah faktor kepemimpinan. Adapun fenomenanya antara lain: 1) pimpinan kurang analitis terhadap kebutuhan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari salah satu pegawai Sub Bagian Umum yang mengikuti pelatihan tentang arsip surat. Sedangkan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat khususnya Sub Bagian Umum tidak ada tempat untuk Arsip Surat. Dan kemudian juga kurangnya fasilitas yang memadai dari kantor untuk mengikuti pelatihan SP4N (Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional). 2) Pemimpin kurang tegas dalam mengimplementasikan komunikasi kebawah (Perintah) terhadap bawahan. Ini dilihat dari seringnya pegawai melakukan kesalahan yang sama padahal selalu dikomunikasikan oleh pimpinan kepada bawahan. Seperti pada setiap apel pagi pada senin, pimpinan selalu memberikan himbauan untuk memakai pin tolak grativikasi. Akan tetapi masih saja banyak pegawai yang melanggar tiap minggunya. ini melihatkan lemahnya komunikasi kebawah (perintah) dari pimpinan terhadap bawahan. 3) Pimpinan kurang dalam memberikan motivasi kepada pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya partisipasi pegawai untuk melakukan pengembangan diri sehingga kemampuan pegawai tidak berkembang. 4) Kurangnya penghargaan dari pimpinan. Hal ini terlihat ketika pegawai menjawab pertanyaan penulis yang mana pimpinan kurang memberikan umpan balik, penghargaan ataupun apresiasi atas capaian pegawai.

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan motivasi berprestasi pegawai, kepemimpinan atasan langsung dan pengaruh kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Metode

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 155 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 70 orang dengan menggunakan Teknik Proportionate stratified random sampling. Instrumen penelitian berupa angket dengan model Skala Likert yang terdiri dari 69 butir item soal, yang telah teruji validitas dan reliabilitas dibantu dengan program SPSS 26.0. Kriteria alternatif jawaban terdiri dari 5 alternatif yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah dengan skor instrumen 5, 4, 3, 2, 1. Teknik analisis data dengan melakukan teknik analisis regresi linear sederhana yang disajikan dalam bentuk tabel.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a. Deskripsi data variable penelitian

Hasil pengolahan data mengenai motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat pada penelitian ini ditinjau dari indikatornya yaitu berorientasi pada tujuan, menyukai pekerjaan yang menantang, bertanggung jawab, berani mengambil resiko serta kreatif dan inovatif. Berdasarkan hasil yang telah peneliti lakukan mendapatkan informasi mengenai motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat berdasarkan tabel1 berikut ini:

Tabel 1.
Rekapitulasi Skor Rata-Rata Motivasi Berprestasi Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No	Indikator	Rata-rata	% TCR	Klasifikasi
1	Berorientasi pada tujuan	4,62	92,4	Sangat tinggi
2	Menyukai pekerjaan yang menantang	4,50	90	Sangat tinggi
3	Bertanggung jawab	4,55	91	Sangat tinggi
4	Berani mengambil resiko	4,42	88,4	Tinggi
5	Kreatif dan inovatif	4,38	87,6	Tinggi
Skor rata-rata		4,49	89,8	Tinggi

Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator berorientasi pada tujuan dengan capaian skor rata-rata 4,62 dengan TCR (92,4%). sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kreatif dan inovatif dengan capaian skor rata-rata 4,38 dengan TCR (87,6%). Jadi dari hasil perhitungan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi dengan perolehan skor rata-rata 4,49 dengan TCR (89,8%).

Dan kemudian hasil pengolahan data mengenai kepemimpinan atasan langsung pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat pada penelitian ini ditinjau dari indikatornya yaitu kemampuan analitis, kemampuan komunikasi dengan baik dan kemampuan menghargai. Berdasarkan dari hasil yang telah peneliti lakukan mendapatkan informasi mengenai kepemimpinan atasan langsung pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat berdasarkan tabel 2 berikut ini:

Tabel 2.
Rekapitulasi Skor Rata-Rata Kepemimpinan Atasan Langsung pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No	Indikator	Rata-rata	% TCR	Klasifikasi
1	Kemampuan analitis	4,17	83,4	Baik
2	Kemampuan komunikasi dengan baik	4,07	81,4	Baik
3	Kemampuan menghargai	4,03	80,6	Baik
Skor rata-rata		4,09	81,8	Baik

Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kemampuan analitis dengan capaian skor rata-rata 4,17 dengan TCR (83,4%). sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kemampuan menghargai dengan capaian skor rata-rata 4,03 dengan TCR (80,6%). Jadi dari hasil perhitungan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atasan langsung pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik dengan perolehan skor rata-rata 4,09 dengan TCR (81,8%).

b. Analisis data penelitian

1) Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui suatu persamaan regresi sederhana. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients
Constant	151.235
Kepemimpinan atasan langsung	0.291

Sesuai dengan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah sebagai berikut: $Y = a + bX = 151,235 + 0,291X$

Model tersebut diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 151,235 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan atasan langsung (X) nilainya adalah konstan, maka variabel motivasi berprestasi pegawai (Y) nilainya adalah 0,291.
- b) Kenaikan dalam kepemimpinan atasan langsung juga mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai. Koefisien regresi variabel kepemimpinan atasan langsung (X) sebesar 151,235 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% kepemimpinan atasan langsung (X) maka variabel motivasi berprestasi pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,291. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai. Semakin besar pengaruh kepemimpinan atasan langsung yang diberikan maka motivasi berprestasi pegawai akan semakin meningkat.

2) Uji determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Uji koefisien determinasi didapatkan menggunakan SPSS versi 26. Berikut hasilnya:

Tabel 4.
Hasil Uji Uji Koefisien Determinasi

Model	R hitung	R Square
1	0.477	0.227

Pada tabel di atas didapatkan bahwa nilai koefisien determinasi yaitu 0,227 atau 22,7%. Artinya pengaruh kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai adalah sebesar 22,7%, sedangkan sisanya 77,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

3) Uji T

Uji T digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Adapun kriteria yang digunakan adalah jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel x terhadap y dan sebaliknya, jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y. Adapun hasil analisis uji T sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji T

Model	T hitung	Sig.
Kepemimpinan atasan langsung	4.472	0.000

Pada tabel di atas didapatkan nilai sig. sebesar $0.000 < 0,05$ serta $t_{hitung} = 4,472 > t_{tabel} = 1,980$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y . Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi kepemimpinan atasan langsung berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat diterima.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi berprestasi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi dengan perolehan skor 89,9%. Ada 5 indikator yang dibahas yaitu berorientasi pada tujuan, menyukai pekerjaan yang menantang, bertanggung jawab, berani mengambil resiko serta kreatif dan inovatif. Indikator yang mendapatkan skor tertinggi adalah berorientasi pada tujuan dengan perolehan skor 92,4% dengan kategori sangat tinggi dan indikator yang mendapatkan skor terendah adalah kreatif dan inovatif dengan perolehan skor 87,6% dengan kategori tinggi. Hal ini terlihat bahwa pegawai kurang pandai memanfaatkan fasilitas yang ada. Maka diperlukan upaya pemimpin untuk memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan Rohaeni (2016). Pemimpin diharapkan dapat memahami latar belakang dan keadaan bawahannya Sulastris et al., (2019). Sebab salah satu kunci keberhasilan pemimpin terlihat ketika pemimpin memperhatikan keadaan bawahannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Gistituati (2019) yang berbunyi "Keberhasilan organisasi adalah keberhasilan bersama, tetapi kegagalan organisasi disebabkan oleh kegagalan pemimpin dalam memimpin dan memperhatikan bawahannya."

Dan kemudian hasil penelitian kepemimpinan atasan langsung pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik dengan perolehan skor 81,8%. Ada 3 indikator yang dibahas yaitu kemampuan analitis, kemampuan komunikasi dengan baik dan kemampuan menghargai. indikator yang mendapatkan skor tertinggi adalah kemampuan analitis dengan perolehan skor 83,4% dengan kategori baik dan indikator yang mendapatkan skor terendah adalah kemampuan menghargai dengan perolehan skor 80,6% dengan kategori baik. Hal ini terlihat karena pimpinan kurang dalam memberikan apresiasi dan penghargaan atas capaian-capaian bawahannya. Maka dari itu diharapkan pimpinan dapat menjalankan perannya sebagaimana mestinya seorang pemimpin dengan baik Mahmud,A (2019). Pemimpin berperan sebagai motivator yang memotivasi bawahan untuk meningkatkan kinerjanya Madyarti (2021).

Disamping itu pemimpin juga berperan sebagai katalisator yang selalu memberikan rangsangan terhadap semangat dan motivasi prestasi pegawai Sahadi, S Dkk (2020).

Selanjutnya hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan atasan langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 22,7% sedangkan 77,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini sesuai dengan teori oleh Akhyar & Iptidaiyah (2021) bahwa adanya pengaruh yang diberikan kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi pegawai.

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atasan langsung memiliki pengaruh positif terhadap motivasi berprestasi pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan sumbangsing pengaruh sebesar 22,7% sedangkan sisanya 77,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Agustin I. N. N. & Supriyono A. 2009. "Permasalahan Pendidikan di Indonesia." *Magistra* (Vol 21, No 69 (2009): *Magistra* Edisi Juni): 15.
<http://journal.unwidha.ac.id/index.php/magistra/article/view/186>.
Akhyar dan Muhammad Iptidaiyah. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

- Berprestasi Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima." *Jurnal Penkomi Kajian Pendidikan Dan Ekonomi* 4(2): 136–45.
<https://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/PK/article/view/568>.
- Amal, Ikhlasul. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau."
- Damanik, Rabukit. 2020. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa." *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* 9(1): 51–55.
<https://ejournal.stkipbudidaya.ac.id/index.php/jc/article/view/252>.
- Ermita. 2015. "Kepemimpinan Guru dalam Pelaksanaan Tugasnya Di Kelas." *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan XV(2)*: 32.
- Ezra Riyandanita. 2019. "Kontribusi Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di SD Yayasan Prayoga Padang."
- Fahmi, Irham. 2017. *Kepemimpinan*. Bandung: alfabeta.
- Gistituati, Nurhizrah. 2019. *Psikologi Manajemen dan Kepemimpinan*. Depok. PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai, Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative.
- Kahphi, Heri Sapari, Aan Khurosaini, dan Indra Suhendra. 2017. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)* 1(1): 1–10.
- Listyanti, Kadek Nia, dan A.A Sagung Kartika Dewi. 2019. "Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(8): 5285.
- Madyarti, Gusti Meika. 2021. "Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Mahmud, A. 2019. "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang". *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 1(2),39-47.
- Mulia, Rizki Afri, dan Nika Saputra. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang." *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang* 01(1): 1–24.
- Nasution, Wahyudin Nur. 2021. "Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah." *Jurnal Tarbiyah* 5(2): 25.
<http://jurnal.stiparende.ac.id/index.php/jar/article/view/119>.
- Nellitawati. 2018. "Motivation and Inovation Role of School's Principal in Improving Teacher Professionalism." *International Journal of Conseling and Education* 3(2): 48–56.
- Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S, dan A Judge, T. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohaeni, Heni. 2016. "Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Ecodemica* 4(1): 32–47.
- Sahadi, S, Dkk. 2020. *Karakter Kepemimpinan Ideal dalam Organisasi*. Moderat: *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 513-524.
- Sakdun, Sakdun, Sudharto Sudharto, and Nurkolis Nurkolis. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Smk Negeri Di Kabupaten Demak." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 8(2): 259–77.
- Septiani, Dian, dan Sari Sakarina. 2017. "Perbandingan Motivasi Berprestasi Dan Kinerja Pegawai Tetap Dan Honorer Di Kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat." *Jurnal Adminika* 3(2): 37–49.

- Sintani, Lelo et al. 2022. Dasar Kepemimpinan. Cendikia Mulia Mandir.
- Sri Widodo. 2022. Kepemimpinan, Konsep, Teori Dan Fenomena. pekalongan: PT Nasya Expanding MAnagement.
- Sudiro, Achmad. 2018. Perilaku Organisasi. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sukarman. 2021. Kepemimpinan Pendidikan. jawa tengah: yayasan kita menulis.
- Sulastri, Dkk. 2019. "Needs Analysis; Leadership Competence of Administrative Leaders in Higher Education." 337(Picema 2018): 174-78.
- Surya, Bhima Nata Hadi. 2018. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating."
- Syahril, dan Tia Ayu Ningrum. 2021. Perilaku Dan Budaya Organisasi. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiyatno, T.N. 2019. Kepemimpinan. klaten: lakeisha.