

---

## Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat

Likas Saiba<sup>1)\*</sup>; Ahmad Firman<sup>2)</sup>; Muhammad Hidayat<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Kantor Bupati Pegunungan Arfak, Propinsi Papua Barat

<sup>2,3)</sup> Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

*likassaiba@yahoo.com\**

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja ASN baik secara parsial dan simultan serta menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian berjumlah 33 orang, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja ASN. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja ASN adalah variabel motivasi kerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,712 Nilai ini menunjukkan bahwa 71,2% .Semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 71,2% variabel prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Semangat Kerja (X3) sedangkan sisanya 28,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Motivasi, Semangat Kerja dan Prestasi Kerja ASN.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of leadership, motivation and morale on ASN work performance both partially and simultaneously and to analyze the most dominant influencing variables. This study uses a quantitative approach with a sample of 33 people, with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that leadership, motivation and morale had a positive and significant effect partially and simultaneously on the work performance of ASN. The variable that has the most dominant influence on ASN performance is the variable of work motivation. The calculation result of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.712. This value shows that 71.2%. The greater the Adjusted R Square number, the stronger the relationship between the three variables in the regression model. It can be concluded that 71.2% of employee performance variables can be explained by independent variables, namely Leadership (X1), Work Motivation (X2), Work Spirit (X3) while the remaining 28.8% is explained by other variables outside the model.*

**Keywords :** Leadership, Motivation, Work Spirit and Work Achievement of ASN

---

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia kerja akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

“Prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”(Hasibuan,2015). Siswanto (2012) mengatakan bahwa “prestasi diartikan sebagai hasil

akhir yang memuskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dilakukan dengan mengukur kinerjanya. Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, kreativitas, dan kedisiplinan”.

Moekijat (2013) mengatakan penilaian prestasi yaitu “merupakan proses menilai pelaksanaan kerja dan kecakapan pegawai dalam hubungannya dengan syarat-syarat pekerjaan dimana karyawan ditempatkan untuk tujuan-tujuan administrasi termasuk penempatan, seleksi kenaikan pangkat, upah berupa uang dan tindakan-tindakan lain yang memerlukan perlakuan yang berlainan diantara anggota kelompok”. Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*”.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. “Kepemimpinan merupakan kemampuan melaksanakan tugas pokok dan fungsi termasuk dalam hal menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas secara visioner, membimbing, afiatif dan demokratis” (Goleman, 2016). Martoyo (2013), mengemukakan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.”.

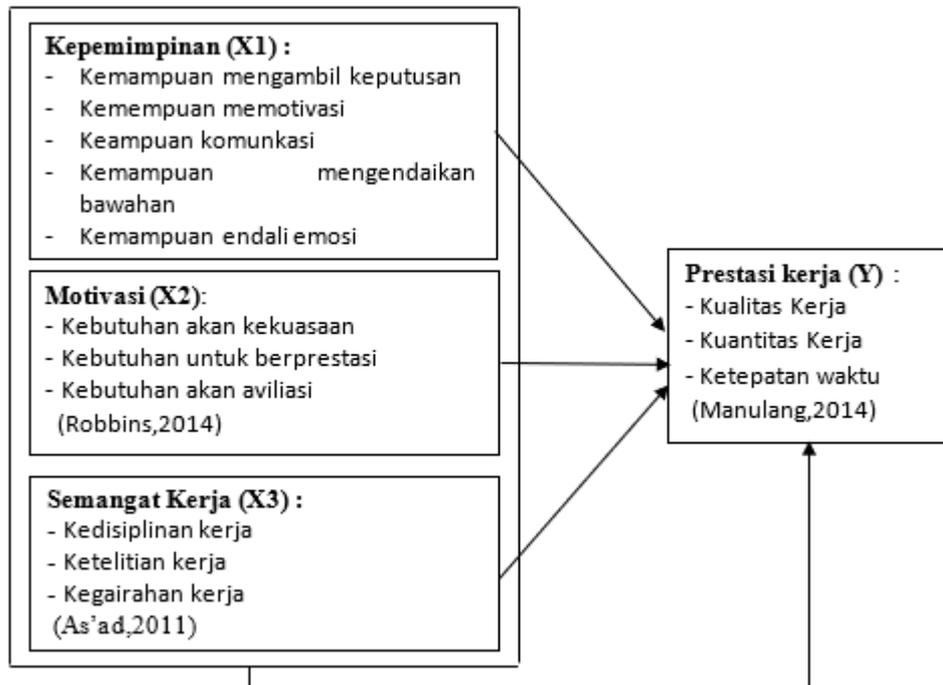
Menurut Rivai (2014) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu”. “Motivasi Kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”. (Winardi, 2016). Menurut Hasibuan (2015), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Lisna, *et al.*, (2019) mengatakan bahwa seseorang dalam suatu organisasi harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Stogdil (dalam Wahjosumidjo,2013), menyatakan bahwa: *There are almost as many definitions of leadership as there are persons who have attempted to define the concept* (kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan).

Menurut Wursanto (2011), “Semangat kerja (morale) atau moral adalah suatu keadaan yang sangat erat hubungannya dengan aspek mental seseorang. Jadi semangat kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang yang memberikan timbulnya semangat kerja seseorang (morale individu) dan semangat kerja kelompok (moral group). Semangat kerja perorangan adalah kemauan atau semangat seseorang untuk menyumbangkan tenaga maupun pemikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja kelompok adalah kemauan atau semangat kerja dari setiap kelompok orang-orang secara bersama-sama untuk menyumbangkan tenaga atau pikirannya mencapai tujuan Bersama”.

Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik. Menurut Nitisemito (2012), Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja.

Fenomena yang ada di kantor Bupati Pegunungan Arfak menunjukkan bahwa masalah kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan prestasi kerja masih belum baik sesuai dengan harapan organisasi. Prestasi kerja pegawai dapat dikatakan masih rendah, hal ini antara lain disebabkan oleh motivasi dan semangat kerja yang pegawai yang masih rendah, perlu ditigkatkan. Masih ada pegawai yang jarang masuk kantor, apalagi jika pegawai tersebut tinggalnya di kota Manokwari yang jaraknya ke kabupaten Pegunungan Arfak cukup jauh sehingga membuat pegawai menjadi malas masuk kantor, lebih lagi pada masa pandemik covid-19 saat ini.



Gambar 1.  
Kerangka Konseptual

Bertolak pada kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja ASN pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat.
2. Kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat.
3. Kepemimpinan paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja ASN pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat..

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Pengujian teori atau konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif (Echdar, 2017). Tempat penelitian dilaksanakan pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. Penelitian ini dilakukan pada subjek tenaga kerja yang secara resmi telah diterima menjadi pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan dua jenis data yang tujuannya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan masalah dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi, yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, yaitu dari jawaban responden tentang kuesioner yang dibagikan.

- Data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi, seperti jumlah tenaga kerja dan tabel absensi, sejarah singkat Instansi, struktur organisasi, dan aktifitas Instansi serta artikel ilmiah dan literatur.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Lebih lanjut dijelaskan oleh Azwar (2011) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang berarti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Kepemimpinan)	X1.1	0,561	0,344	0,001	Valid
	X1.2	0,871	0,344	0,000	Valid
	X1.3	0,827	0,344	0,000	Valid
	X1.4	0,717	0,344	0,000	Valid
	X1.5	0,694	0,344	0,000	Valid
	X1.6	0,519	0,344	0,002	Valid
X2 (Motivasi Kerja)	X2.1	0,802	0,344	0,000	Valid
	X2.2	0,908	0,344	0,000	Valid
	X2.3	0,941	0,344	0,000	Valid
	X2.4	0,925	0,344	0,000	Valid
	X2.5	0,937	0,344	0,000	Valid
	X2.6	0,654	0,344	0,000	Valid
X3 (Semangat Kerjai)	X3.1	0,783	0,344	0,000	Valid
	X3.2	0,862	0,344	0,000	Valid
	X3.3	0,861	0,344	0,000	Valid
	X3.4	0,863	0,344	0,000	Valid
	X3.5	0,885	0,344	0,000	Valid
	X3.6	0,862	0,344	0,000	Valid
Y ( Prestasi Kerja )	Y1	0,878	0,344	0,000	Valid
	Y2	0,905	0,344	0,000	Valid
	Y3	0,834	0,344	0,000	Valid
	Y4	0,860	0,344	0,000	Valid
	Y5	0,858	0,344	0,000	Valid

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.344 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Semangat Kerja (X3) dan Prestasi Kerja (Y) berada diantara 0.561- 0.905. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.344 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner

kepemimpinan, Motivasi Kerja, Semangat Kerja, dan Prestasi Kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2006). Nilai Alpha yang < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2011).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Kepemimpinan (X1)	0.788	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.816	0.6	Reliabel
Semangat Kerja (X3)	0.808	0.6	Reliabel
Prestasi Kerja ( Y )	0.820	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja Semangat dan Prestasi Kerja pada Tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Tabel 3. Hasil Uji t ( Uji Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.174	2.369		2.184	.037		
	Kepemimpinan	-.124	.128	-.124	-.965	.343	.547	1.830
	Motivasi Kerja	.588	.090	.791	6.555	.000	.619	1.616
	Semangat Kerja	.147	.121	.181	1.219	.233	.408	2.452

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan Tabel. 3 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,174 + (-0,124X_1) + 0,588X_2 + 0,147X_3 + e$$

Tabel 4. Tabel ANOVA ( Uji Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.569	3	122.190	27.365	.000 <sup>b</sup>
	Residual	129.492	29	4.465		
	Total	496.061	32			

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan Tabel. 4 dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 27,365 lebih besar daripada 2,70 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (27,365 > 2,70) **maka hipotesis IV diterima.**

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Bupati Pegunungan Arfak**

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Kemimpinan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Bupati Pegunungan Arfak dapat dilihat pada tabel 3. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar (-0,965) dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,048 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung < ttabel = (-0,965 < 2,048), karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,343 > 0,05$ . Karena sig.>  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima, artinya koefisien regresi pada variabel Kepimpinan secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Bupati Pegunungan Arfak**

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Bupati Pegunungan Arfak dapat dilihat pada tabel 3. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 6,555 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,048 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 6,555 > 2,048, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,000 < 0,05$ . Karena sig.<  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel motivasi kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Bupati Pegunungan Arfak**

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Bupati Pegunungan Arfak dapat dilihat pada tabel 3. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 1,219 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,048 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung < ttabel = 1,219 < 2,048, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Semangat Kerja tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,233 > 0,05$ . Karena sig.>  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak dan H0 diterima, artinya koefisien regresi pada variabel Semangat Kerja secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **4. Pengaruh Kepimpinan, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Kantor Bupati Pegunungan Arfak**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 6,585 lebih besar daripada 2,79 dan probabilitas 0,004

lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Dengan demikian diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,585 > 2,79$ ) Karena  $sig. < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Motivasi Kerja (X2), karena  $\beta = 0,588$  dan  $P \text{ value} = 0,000$ , sehingga variabel Motivasi Kerja (X2) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai  $p \text{ value}$  X2 ( $0,000 < 0,05$ ) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai  $\beta = 0,588$  yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Prestasi Kerja), sehingga ditetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : Pertama, secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Kedua, Secara parsial Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Ketiga, Secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Keempat, secara simultan Disiplin kerja, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Kelima, variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat adalah variabel Budaya Organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran bagi Kantor Bupati Pegunungan Arfak, untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dan Semangat Kerja pegawai dengan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Bagi pegawai Kantor Bupati Pegunungan Arfak, harus mampu mempertahankan atau lebih meningkatkan motivasi kerja dan Semangat Kerja agar prestasi kerjanya dapat lebih meningkat lagi. Bagi Ketua Kantor Bupati Pegunungan Arfak agar lebih meningkatkan Kepemimpinan yang lebih fleksibel, agar prestasi kerja yang masih kurang baik tersebut dapat ditingkatkan atau jika memungkinkan dapat ditingkatkan lagi. Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

#### Referensi

- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. BOGOR: Ghalia Indonesia
- Goleman, Daniel. 2016. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional)*. Jakarta: Gramedia
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Lisna, L., Syahrudin, S., & Fachmi, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti persada perkasa Makassar. *INA-Rxiv*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/tfbnm>
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Moekijat, 2013. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.

- Nitisemito, Alex S. 2012, Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik, Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Robins, 2014. *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Siswanto. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada.
- Wahjosumidjo. 2013. Kepemimpinan Kepala Sekolah,. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Wursanto. 2011. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.

