AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 4, No. 2, Mei 2024

# Peningkatan Kinerja Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan melalui Kualitas Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional

**Reno Ardiansyah[1], Mukrodi[2]**
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00560@unpam.ac.id

**Submitted**: 05th March 2024 | **Edited**: 20th April 2024 | **Issued**: 01st May 2024

**Cited on**: Ardiansyah, R., & Mukrodi, M. (2024). Peningkatan Kinerja Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan melalui Kualitas Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 4*(2), 616-626.

**ABSTRACT**

This research aims to 1) To determine and analyze the influence of transformational leadership on the quality of human resources. 2) To determine and analyze the influence of work motivation on the quality of human resources. 3) To determine and analyze the influence of discipline on the quality of human resources. 4) To determine and analyze the influence of transformational leadership on employee performance. 5) To determine and analyze the influence of work motivation on employee performance. 6) To determine and analyze the influence of discipline on employee performance. 7) To determine and analyze the influence of the quality of human resources on the performance of Secretariat General Wantannas employees. The research method used in this research is a descriptive-quantitative statistical method using SmartPLS (Partial Least Square) software ver 3.2.8 with the PLS Analysis model. The population in this study was 140 people. In this research, the sampling technique used was simple random sampling. Thus, the number of saturated samples used was 100 respondents. The results of this research show that: 1) There is a positive and significant influence of Transformational Leadership on the Quality of Human Resources. 2) There is a positive and significant influence of work motivation on the quality of human resources. 3) There is a significant and significant influence of discipline on the quality of human resources. 4) There is a significant and significant influence of Transformational Leadership on Performance. 5) There is a positive and significant influence of work motivation on performance. 6) There is a positive and significant influence of discipline on performance. 7) There is a significant and significant influence on the quality of human resources on performance.

**Keywords**: Transformational Leadership, Work Motivation, Discipline, Quality of Human Resources, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten, dan berdaya saing, sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berusaha untuk memperjelas peran, hasil dan tanggung jawab pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran kinerja organisasi. Dengan demikian,

pengelolaan kinerja pegawai merupakan alat untuk menjamin tercapainya tujuan dan sasaran pemerintah. Selain itu, pengelolaan kinerja sumber daya manusia (SDM) juga bertujuan untuk memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja secara optimal dengan memaksimalkan keahlian, kompetensi dan/atau keterampilan, sehingga hasil pengelolaan kinerja SDM pada akhirnya dapat dijadikan sebagai dasar pemantauan hasil evaluasi kinerja pegawai.

Pengelolaan kinerja pegawai merupakan suatu kesatuan arah kebijakan pengelolaan kinerja individu yang menitikberatkan pada peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai untuk memperkuat kepemimpinan serta membangun kebersamaan dan kolaborasi antar pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, serta mampu berperan sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Selain itu, untuk penyelenggaraan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

## LANDASAN TEORI

### Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Robbins, S. P. & Coulter, 2012) mendefinisikan "A leader is someone who can influence others and who has managerial authority. Leadership is a process of leading a group and influencing that group to achieve its goals. Managers should be leaders because leading is one of the four management functions" dalam terjemahannya "Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial.

### Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana dan tepat waktu, maka dengan adanya motivasi karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Han dan Yin, 2016). Motivasi merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana (Shaheen, Perveen, Noshaba, & Malikz, 2018). Motivasi kerja

membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Gokce, 2015).

**Disiplin**

Kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegaw sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Kualitas Sumber Daya Manusia**

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Peningkatan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia.

**Kinerja**

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016), Kinerja merupakan terjemah dari bahasa inggris "*performance*" yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis persahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja berkaitan dengan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

## METODE PENELITIAN

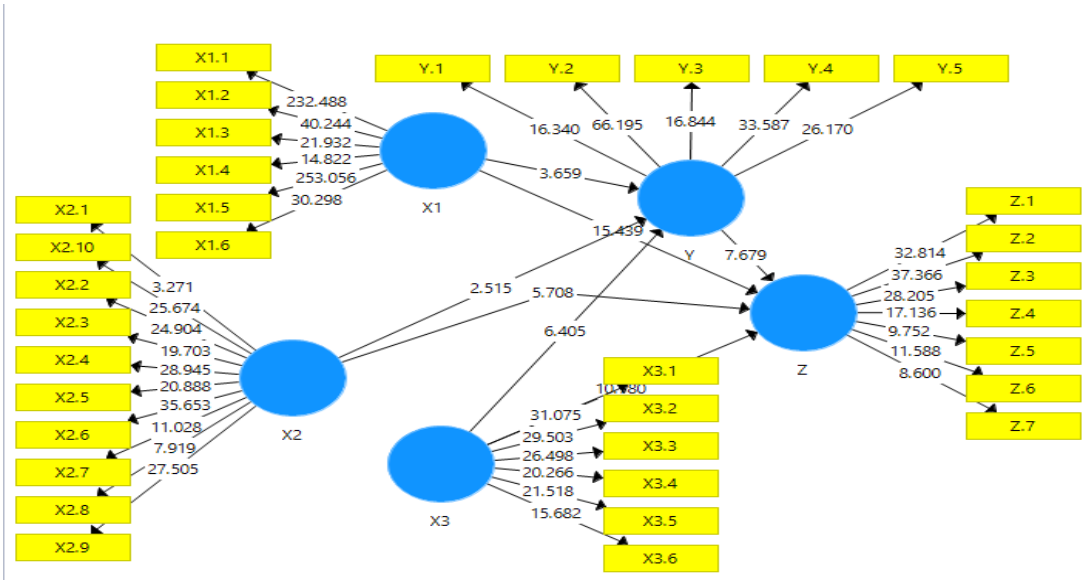
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif-kuantitatif dengan menggunakan software SmartPLS (Parsial Least Square) ver 3.2.8 dengan model Analisis PLS. Populasi dalam penelitian ini adalah 140 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Dengan demikian jumlah sampel jenuh yang digunakan adalah sebanyak 100 responden. Metode kuantitatif deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan

 E-ISSN 2774-8863

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif-kuantitatif dengan menggunakan software SmartPLS (*Parsial Least Square)* ver 3.2.8 dengan model Analisis PLS. Populasi dalam penelitian ini adalah 140 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dengan demikian jumlah sampel jenuh yang digunakan adalah sebanyak 100 responden. Metode kuantitatif deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN




**Path Coefficients**

Mean, STDEV, T-Values... | Confidence Intervals | Confidence Intervals B... | Samples | Copy to Clipboard:

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Devia... | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| X1 -> Y | 0.243 | 0.243 | 0.066 | 3.659 | 0.000 |
| X1 -> Z | 0.401 | 0.397 | 0.026 | 15.439 | 0.000 |
| X2 -> Y | -0.459 | -0.440 | 0.183 | 2.515 | 0.012 |
| X2 -> Z | 0.226 | 0.226 | 0.040 | 5.708 | 0.000 |
| X3 -> Y | 1.127 | 1.108 | 0.176 | 6.405 | 0.000 |
| X3 -> Z | 0.775 | 0.783 | 0.072 | 10.780 | 0.000 |
| Y -> Z | -0.331 | -0.338 | 0.043 | 7.679 | 0.000 |

**Gambar 1. Model Struktural**

**Uji Validitas**

Hasil olah data diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian indikator yang mengukur variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Hasil olah data diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Pegawai lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua indikator yang mengukur variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel. Selanjutnya nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Pegawai lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Cronbach Alpha* semua indikator yang mengukur variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.

**Hasil Pengujian Hipotesis *Goodness of Fit Model***

Hasil olah data menunjukkan nilai *R-square* Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0.763 atau 76.3%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman Kualitas Sumber Daya Manusia mampu dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan sebesar 76.3%, atau dengan kata lain kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 76.3%, sedangkan sisanya sebesar 23,7% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Q-Square predictive relevance (Q2) bernilai 0.996 atau 99.6%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa Kinerja mampu dijelaskan oleh model secara keseluruhan sebesar 99.6%, atau dengan kata lain Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia secara keseluruhan (pengaruh langsung dan tidak langsung) sebesar 99.6%, sedangkan sisanya sebesar 4% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia**

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia menghasilkan koefisien jalur sebesar 3.659 dengan nilai *p values* sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value < level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Etra, S.Kom, Dr. H. Elfiswandi (2021) (ETRA, 2021) Jurnal Administrasi Nusantara (JAN) Volume 4 No.1 – Juni 2021 hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDMD Kabupaten Kerinci

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Teori kepemimpinan transformasional memiliki tiga teori utama, menurut (Haryono, 2015) yaitu: (1) *Bass' transformational leadership theory*, (2) *burns' transformational leadership theory* dan (3) *kouzes and posner's leadership participation inventory*.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia**

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia menghasilkan koefisien jalur sebesar 2.515 dengan nilai p values sebesar 0.012. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhari & Supriyatin (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Vol. 9, No. 6 ISSN: 2461-0593 dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia**

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan koefisien jalur sebesar 6.405 dengan nilai p values sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value > level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh dan signifikan Kedisiplinan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar, Faisal Matriadi, Ayub (2019) JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND) (ISSN.2503.4367) Vol.4 No.2 Juli–Desember 2019 Secara langsung, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil, tetapi kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Hasil pengujian efek mediasi menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil, tetapi tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personil.

Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja**

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 15.439 dengan nilai p values sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai negatif dan nilai p value > level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin Hafid (2018) variabel ada pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan, Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh Putu Darmawan Putra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2019). adanya pengaruh positif dari (1) gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja, (3) gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 5.708 dengan nilai p values sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Oktarini (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja, secara simultan ataupun pengaruhnya masing-masing, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel kompetensi adalah variabel yang pengaruhnya terhadap kinerja paling kuat.

Penelitian ini di dukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (2018) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi kerja.

**Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja**

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 10.780 dengan nilai *p values* sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value* < *level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan terhadap Kinerja.

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja**

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 7.679 dengan nilai *p value* sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai *p value* < *level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan tesis ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia menghasilkan koefisien jalur sebesar 3.659 dengan nilai p values sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia menghasilkan koefisien jalur sebesar 2.515 dengan nilai p values sebesar 0.012. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.
3. Pengaruh Kedisiplinan terhadap kualitas SDM menghasilkan koefisien jalur sebesar 6.405 dengan nilai p values sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value > level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh dan signifikan Kedisiplinan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.
4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 15.439 dengan nilai p values sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai negatif dan nilai p value > level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 5.708 dengan nilai p values sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.
6. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 10.780 dengan nilai p values sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan

bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value < level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan terhadap Kinerja

7. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 7.679 dengan nilai p values sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai p value > level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Adamy, Marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh.

Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.

Ahmad S. Ruky. (2016). Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan. Remunerasi. Jakarta: PT. Intipesan Pariwara.

Ahwar., Dewi. (2016). Hubungan antara Kemampuan Awal dengan Kemampuan Berpikir Kreatif dalam Kimia Peserta Didik Kelas XI IPA SMA Negeri seKabupaten Takalar. Jurnal Sainsmat, 2(2), 157-166. Retrieved from. http://ojs.unm.ac.id/index.php/sainsmat

Anang Firmansyah Dan Budi Mahardika. (2018). Pengantar Manajemen. Sleman: CV Budi. Utama.

Bass, Bearnard M & Ronald E Riggio. (2006). Transformational Leadership. Second Edition. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates

Bastian Sihite. (2021). Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan. Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Cedaryana, Muchlis R. Luddin, Yetti Supriyati. (2018). Influence of Work Discipline, Career. Development and Job Satisfaction on Employee Performance

Donni Juni Priansa. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Cv. Alfabeta.

Edison, Emron., dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta..

Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press.

Gökçe, Asiye Toker. (2015). Relating teachers' whistleblowing tendency and personal features: Machiavellianism,

Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, A.A.A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.

Mathis dan Jackson, RL. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
Moekijat. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
Muliana, et al. (2020). Pengantar Manajemen. Medan: Yayasan Kita Menulis.
Naim, Rezky, dan Asma. (2019). Pengantar Manajemen. Surabaya: Qiara Media.
Ndraha, Taliziduhu, (2012), Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia,. Rineka Cipta, Jakarta.
Northouse, P.G. (2013). Kepemimpinan: Teori dan Praktik. Edisi Keenam. Penerjemah: Cahyani, A. Jakarta: PT Indeks.
Nurdiansyah, Haris dan Robbi Saepul Rahman. (2019). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
Nyoto. (2019). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo: Uwais.
Pabundu Tika, (2015), Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kerja. Perusahaan, Jakarta : Bumi Aksara.
Robbin & Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). Perilaku Organisasi. Organizational Behavior ( Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
Saihudin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. I. Ponorogo: Uwais. Inspirasi Indonesia.
Samsudin, Sadili, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Jaya, Bandung.
Sani, Achmad & Vivin Maharani. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen. Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisioner dan Analisis Data). Malang :UIN.
Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
Shaheen, S., Perveen, N., Noshaba, & Malikz, S. K. (2013). Motivational Techniques for Effective Learning: A Meta Analysis.
Veithzal Rivai, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.