

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA PANDEGLANG

Anggun Dwi Aliyanti ¹ M. Aan Fathurohman ²

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

Correspondence		
Email: anggundwi1108@gmail.com. aanfathurohman041@gmail.com		No. Telp:
Submitted: 22 April 2024	Accepted: 1 May 2024	Published: 2 May 2024

Abstrak

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini penulis menggunakan 30 responden teknik dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 100, untuk diambil datanya melalui penyebaran kuesioner, data dianalisa dengan menggunakan SPSS 25 dengan serangkaian Teknik analisis data yang meliputi analisis statistic deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis. Skala pengukuran instrumen yang digunakan adalah skala likert. Berdasarkan penelitian dengan hasil perhitungan SPSS versi 25 yaitu nilai t hitung 6.230 sebesar dan t tabel sebesar 1,701, artinya bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6.230 > 1,701$). Terdapat hubungan antara motivasi dan Kinerja Pegawai, sedangkan yang kedua Nilai t hitung sebesar 4.412 dan t tabel sebesar 1,701, artinya bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4.412 > 1,701$). Terdapat hubungan antara disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai, dan nilai F hitung sebesar $10.862 > 3,354$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($10.862 > 3,354$) terdapat hubungan motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap Kinerja pegawai

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja pegawai.

Abstract

In this study the researcher used an associative research method with a quantitative approach. The population in this study the author used 30 respondents. The technique in determining the sample in this study uses a saturated sample if all members of the population are used as samples. This is done if the population is relatively small, less than 100, to collect data through distributing questionnaires, the data was analyzed using SPSS 25 with a series of data analysis techniques which include descriptive statistical analysis, data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, coefficient of determination testing, hypothesis testing. The instrument measurement scale used is the Likert scale. Based on research with SPSS version 25 calculation results, namely the calculated t value of 6,230 and t table of 1.701, meaning that $t \text{ calculated} > t \text{ table}$ ($6,230 > 1.701$). There is a relationship between motivation and employee performance, while the second t value is 4,412 and t table is 1.701, meaning that $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($4,412 > 1.701$). There is a relationship between work discipline and employee performance, and the calculated F value is $10,862 > 3.354$. So it can be concluded that $f \text{ count} > f \text{ table}$ ($10,862 > 3,354$) there is a relationship between motivation and work discipline simultaneously on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi

adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagipeningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini Badan Pusat Statistik Kota Makassar juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Badan Pusat Statistik (BPS) kota pandeglang mempunyai tugas pokok yaitu : melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistic sesuai peraturan perundang-undangan. Badan Pusat Statistik mempunyai fungsi: (1) pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan di bidang statistic (2) pengkoordinasikan kegiatan statistic nasional dan regional (3) penetapan dan penyelenggaraan statistic dasar (4) penetapan sisteem statistic nasional (5) pembinaan dan fasilitas terhadap kegiatan instansi pemerintah di bidang kegiatan statitkik (6) penyelenggaraanpembinaan dan pelayanan administasi umum di bidang perenanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan terlaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hokum, perlengkapan, dan rumahtangga.

Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannyapegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dsb. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada Badan Pusat Statistik Kotapandeglang.

KAJIAN LITERATUR MOTIVASI

Bahwa setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

DISIPLIN KERJA

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

KINERJA PEGAWAI

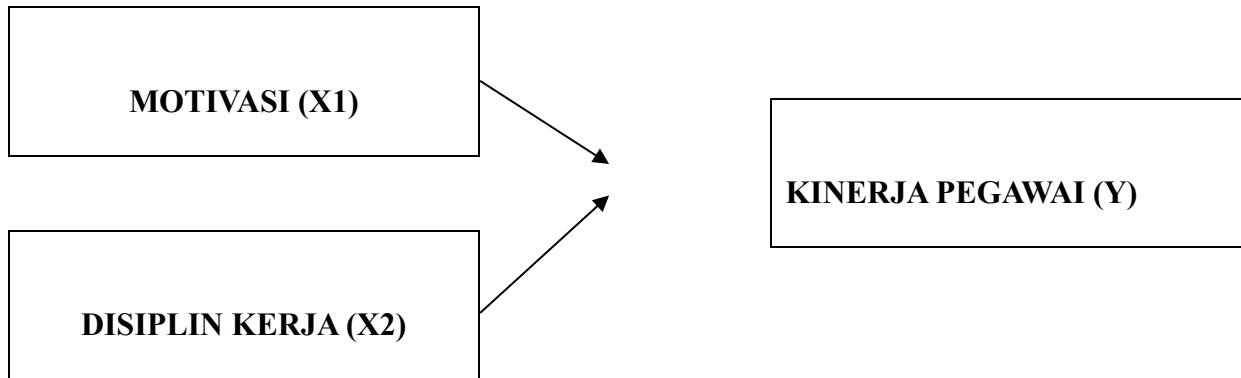
Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi

KERANGKA KOMSEP

Berdasarkan penjelasan hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai di atas, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut:

GAMBAR 2.1
KERANGKA PIKIR PADA KANTOR BADAN PUSATSTATISTIK
PANDEGLANG



METODOLOGI PENELITIAN

Didalam setiap penelitian, pemilihan serta menggunakan desain penelitian yang tepat adalah hal penting yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian Assosiatif hubungan (hubungan bersifat sebab akibat). Menurut sugiyono dalam bukunya metode penelitian (2017:37) penelitian assosiatif / hubungan adalah :

“Peneliti yang bersifat menyenangkan hubungan antara Tiga variabel atau lebih”

PEMBAHASAN

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, Menurut Widarjono dalam Nikolaus Duli (2019:114).

Pengujian normalitas data menggunakan program SPSS versi 25.0 dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni:

- a) Jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b) Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

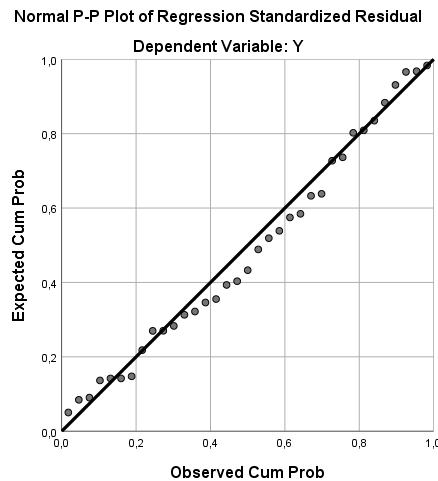
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.56528123
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113

	Negative	-.066
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan output di atas menunjukkan nilai Asymp.Sig (p-value) sebesar 0,083 yang lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data mengikuti distribusi normal.



Gambar P-P

Plot Kenormalan Data

Pada grafik Normal P-P plot di atas terlihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data mengikuti didistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.

Pengujian multikolinearitas data menggunakan program SPSS versi 25.0 dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dasar pengambilan keputusan yakni:

- a) Jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- b) Jika nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------



		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.670	4.673		3.567	.794		
	X1	.427	.035	.620	5.200	.002	.998	1.002
	X2	.533	.039	.539	6.398	.001	.998	1.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output di atas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pelanggaran asumsi multikolinearitas pada model.

Menurut Widarjono dalam Nikolaus Duli (2019:122) Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas data menggunakan program SPSS versi 25.0 dengan dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni:

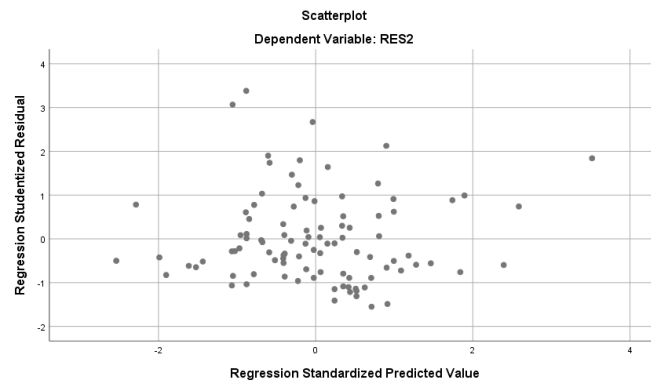
- 1) Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0.05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0.05$, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.994	2.713		1.103	.273
	X1	-.098	.078	-.124	-1.252	.214
	X2	.201	.081	.247	2.498	.014

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan uji Glejser di atas menunjukkan nilai signifikansi variabel X1 dan X2 lebih besar dari 0,05 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau asumsi uji heterokedastisitas sudah terpenuhi.



Berdasarkan scatterplot di atas menunjukkan tidak ada pola yang jelas dan di bawah atau disekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.670	4.673		3.567	.794
	X1	.427	.035	.620	5.200	.002
	X2	.533	.039	.539	6.398	.001

a. Dependent Variable: Y

Diketahui :

$a = 16,670$

$b_1 = 0,427$

$b_2 = 0,533$

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,670 + 0,427 X_1 + 0,533 X_2$$

Penjelasan :

- Constant* sebesar 16,670 yang artinya jika nilai X_1 dan X_2 adalah 0, maka nilai Y adalah sebesar 16,670
- X_1 : nilai koefisien regresi sebesar 0,427 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan (X_1) akan membuat bertambahnya nilai (Y) sebanyak 0,427.
- X_2 : nilai koefisien regresi sebesar 0,533 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan (X_2) akan membuat bertambahnya nilai (Y) sebanyak 0,533.



Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen menurut Santoso Slamet (2013:126).

Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Ha diterima jika nilai t hitung > t tabel.
- Ho ditolak jika nilai t hitung < t tabel.

Hasil Uji Parsial (T) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.670	4.673		3.567	.794
	X1	.427	.035	.620	5.200	.002
	X2	.533	.039	.539	6.398	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- X1 : Nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa (X1) berpengaruh positif atau signifikan terhadap (Y) yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak.
- X2 : Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa (X2) berpengaruh positif atau signifikan terhadap (Y) yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak.

Rumus :

$$KF = N - K$$

$$DF = 98 - 2$$

$$DF = 92$$

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen, menurut Santoso Slamet (2013:127). Pengujian uji F dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan kriteria penilaian jika F hitung > F tabel maka Ha diterima, dan Jika F hitung < F tabel maka Ha ditolak.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.154	2	56.077	5.779	.002 ^b
	Residual	1409.530	95	14.837		

Total	1521.684	97		
-------	----------	----	--	--

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Hasil Output ANOVA bahwa F hitung sebesar 5.779 dengan menggunakan tingkat kepercayaan ($\alpha=5\%$) $df (N1) = K-1 = 3-1 = 2$ $df (N2) = 98 - 3 = 95$ diketahui f tabel dengan nilai $n = 95$ yaitu 3,09. F hitung lebih besar dari f tabel yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja Pegawai di BPS kota pandeglang.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) menurut Santoso Slamet dalam Nikolaus Duli (2019:155).

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a) Jika K_d mendeteksi nol (0) maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen lemah.
- b) Jika K_d mendeteksi nol (1) maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.874	.854	3.85190

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil output di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai R-Squared sebesar 0.874, Menunjukkan bahwa variabel independen model dapat menjelaskan sebesar 87,4% kejadian variabel dependen, sedangkan 12,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.
- b) Nilai R-Squared Adjusted sebesar 0.854, Menunjukkan bahwa variabel independen model dapat menjelaskan sebesar 85,4% kejadian variabel dependen, sedangkan 14,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan uji t disiplin kerja diperoleh nilai dengan nilai 5.200 signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,02 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 1,984. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di BPS kota pandeglang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di BPS kota pandeglang dapat diterima, Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H_1 yang menyatakan ‘‘Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai’’ diterima berdasarkan hipotesis sebelumnya

2. Hasil statistik t untuk variabel disiplin Kerja diperoleh nilai 6.398 dengan nilai 1,984 lebih besar dari (6.398>1,984), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di BPS kota pandeglang Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H2 “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” diterima berdasarkan hipotesis sebelumnya.
3. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat Pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. artinya semakin baik motivasi dan disiplin kerja yang diberikan BPS kota pandeglang akan semakin baik Kinerja Pegawai
4. Dari hasil pengujian diperoleh nilai f hitung sebesar 5.779 dengan signifikan sebesar 0,000. maka dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap Kinerja pegawai di BPS kota pandeglang Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai .
5. F hitung sebesar 5.779 dengan menggunakan tingkat signifikan ($\alpha=5\%$) diketahui f tabel dengan nilai $n = 98$ yaitu 3.09. F hitung lebih besar dari f tabel yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin Kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja Pegawai di BPS kota pandeglang.

DAFTAR FUSTAKA

- Uno, Hamzah B. "Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis di bidang pendidikan." (20077).
Prihartanta, Widayat. "Teori-teori motivasi." *Jurnal Adabiya* 1.83 (2018): 1-14.
Kadji, Yulianto. "Tentang teori motivasi." *Jurnal Inovasi* 9.01 (2012).
Parwita, Gde Bayu Surya. "Disiplin Kerja pegawai (Suatu Kajian Teori)." *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati* 5.2 (2019): 101040.
Sugiharjo, R. Joko. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 2.1 (2016): 150-157.
Uno, Hamzah B., and S. E. Nina Lamatenggo. *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara, 2022.
Rohaeni, Heni. "Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 4.1 (2016): 32-47.