

Peran Motivasi Kerja Untuk Memediasi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Jayapura

Adinda Fitriani Haedar¹, Andri Irawan², Irwan Adam Labo³, Zakaria⁴, Imran Syafei M. Nur⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen, Universitas Yapis Papua, Papua, Indonesia

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Jayapura. Gaya kepemimpinan transformasional dinilai mampu memberikan inspirasi dan memberdayakan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka, dengan motivasi kerja menjadi faktor penentu keberhasilan proses tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 132 pegawai sebagai sampel. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam pengelolaan organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Sumber daya manusia tidak hanya menjadi penggerak utama operasional organisasi tetapi juga menentukan pencapaian visi dan misi organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah, seperti Kantor DPRD Kota Jayapura, peran pegawai menjadi sangat penting untuk mendukung kelancaran fungsi administrasi dan pelayanan publik. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama.

Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif, berinovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Namun, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi pendorong internal yang dapat meningkatkan semangat dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas.

Oleh karena itu, motivasi kerja berpotensi menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORI

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan individu dalam timnya. Menurut (Wibowo, 2017), gaya ini memiliki empat komponen utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan kepedulian secara perorangan. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. (Mangkunegara, 2021; Suhardi, 2013) membedakan motivasi menjadi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu seperti rasa puas dan pencapaian, dan ekstrinsik, yang berasal dari faktor eksternal seperti penghargaan dan insentif. (Mangkunegara, 2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Indikator kinerja meliputi kualitas dan kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Penelitian ini didasarkan pada hubungan antara ketiga konsep tersebut, di mana gaya kepemimpinan transformasional secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, serta menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor DPRD Kota Jayapura, Papua, dengan waktu pelaksanaan dari bulan Oktober hingga Desember 2024. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor DPRD Kota Jayapura yang berjumlah 135 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (tidak termasuk pimpinan).

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas, motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Definisi operasional dari masing-masing variabel meliputi indikator yang jelas: gaya kepemimpinan transformasional diukur melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional,

stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual; motivasi kerja diukur melalui indikator promosi, prestasi kerja, penghargaan, dan pengakuan; sementara kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai data primer yang diisi langsung oleh responden. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain itu, data sekunder juga dikumpulkan dari dokumen resmi, laporan organisasi, dan literatur terkait. Untuk memastikan kualitas instrumen, dilakukan uji validitas menggunakan analisis korelasi dan uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach Alpha, dengan nilai minimum 0,6 sebagai batas penerimaan.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak AMOS untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Selain itu, uji Sobel digunakan untuk mengevaluasi peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Kriteria goodness of fit model dinilai melalui beberapa indikator, seperti Chi-Square yang diharapkan kecil, RMSEA (<0,08), CFI (>0,95), TLI (>0,95), dan GFI (>0,90). Dengan metodologi ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang akurat untuk menjawab tujuan penelitian, sekaligus memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 135 pegawai Kantor DPRD Kota Jayapura sebagai populasi, dengan 114 kuesioner yang kembali dan dapat diolah, menghasilkan tingkat respon sebesar 86,36%. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional, semakin baik pula kinerja pegawai yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Selain itu, ditemukan pula bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan perhatian individual, dan mendorong kreativitas bawahan terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai secara keseluruhan.

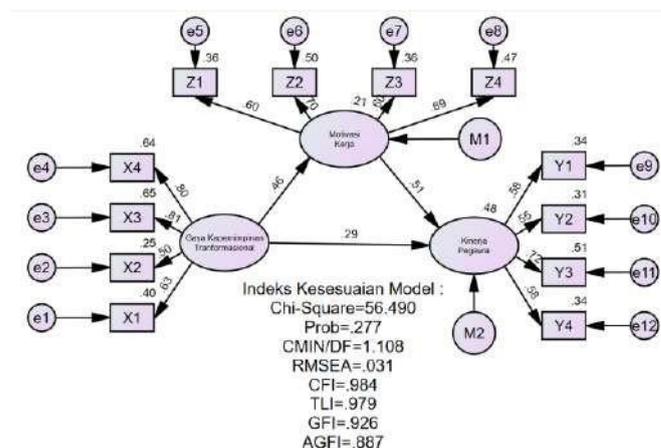
Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi cenderung lebih produktif, memiliki komitmen yang lebih besar, dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal. Uji Sobel yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan

antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai tetapi juga memberikan dampak tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja.

Analisis Goodness-of-Fit Model

Teknik pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang baik. Untuk mengujinya digunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program AMOS 26.

Gambar 1. Persamaan Structural Equation Model (SEM)



Keterangan :

X1	Pengaruh yang ideal	Y1	Kualitas	Z1	Promosi
X2	Stimulasi Intelektual	Y2	Kuantitas	Z2	Prestasi kerja
X3	Kepedulian secara perorangan	Y3	Pelaksanaan tugas	Z3	Penghargaan
X4	Motivasi yang inspirasional	Y4	Tanggung jawab	Z4	Pengakuan

Sumber: Data diolah menggunakan Amos 26

Loading Faktor pada Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) yaitu: Pengaruh yang ideal (X₁) dengan nilai loading faktor sebesar 0,63, stimulasi intelektual (X₂) dengan nilai loading faktor sebesar 0,50, Kepedulian secara perorangan (X₃) dengan nilai loading faktor sebesar 0,81, Motivasi yang inspirasional (X₄) dengan nilai loading faktor sebesar 0,80

Pada variabel Kinerja pegawai (Y) yaitu: Kualitas (Y₁) dengan nilai loading faktor sebesar 0,58, kuantitas (Y₂) loading factor terbesar 0,55, penghargaan (Y₃) dengan nilai loading faktor sebesar 0,72, pengakuan (Y₄) dengan nilai loading faktor sebesar 0,58.

Pada variabel Motivasi Kerja (Z) yaitu: promosi (Z₁) dengan nilai loading faktor sebesar 0,60, prestasi kerja (Z₂) dengan nilai loading faktor sebesar 0,70, penghargaan (Z₃) dengan nilai loading factor sebesar 0,60, pengakuan (Z₄) dengan nilai loading faktor terbesar 0,69. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan Transormasional (X) pada indikator Stimulasi Intelektual (X₂) dengan nilai loading faktor terendah yaitu: 0,64, terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada indikator Prestasi Kerja (Y₂) dengan nilai faktor 0,88.

Tabel 1. Hasil Goodness-Of-Fit Model

Goodness-of-fit-indices	Cut-Off-Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square	Diharapkan Kecil	56,490	Fit
Probability	> 0,05	0,277	Fit
CMIN/DF	< 2,0	1,108	Fit
RMSEA	< 0,08	0,031	Fit
CFI	> 0,95	0,984	Fit
TLI	> 0,95	0,979	Fit
GFI	> 0,90	0,926	Fit
AGFI	> 0,90	0,887	Marginal

Sumber data: menggunakan amos 26

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu proses untuk menguji suatu pernyataan atauteori dengan menggunakan metode statistik. Tujuan hipotesis mengambil keputusan apakah hipotesis tersebut di terima atau di tolak sebagai parameter dari populasi dalam penelitian.

Analisis ini di lihat dari signifikasi besaran regression weight model yang dapat di lihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 2. Nilai Koefisien (estimate) Pengaruh Variabel

Variabel			Estimate	S.E.	C.R	P
Gaya Kepemimpinan Transformasional	→	Motivasi Kerja	0,402	0,125	3,216	0,001
Gaya Kepemimpinan Transformasional	→	Kinerja Pegawai	0,252	0,115	2,182	0,029
Motivasi Kerja	→	Kinerja Pegawai	0,502	0,167	3,004	0,003

Sumber Data: Diolah 2025

Pembahasan terhadap setiap hubungan kasual dari hipotesis yang telah di formulasikan pada bab sebelumnya di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Jayapura

Hasil pengujian berdasarkan hipotesis yang terlihat pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai parameter estimasi sebesar 0,252 nilai standar error sebesar 0,115 dan nilai critical ratio sebesar 2,182 dengan nilai probabilitas sebesar 0,029. Hasil dari pengujian hipotesis berdasarkan tabel diatas yaitu dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai C.R 2,182 > 1,96 dengan nilai probabilitas 0,029 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD kota jayapura.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja pada kantor DPRD Kota Jayapura

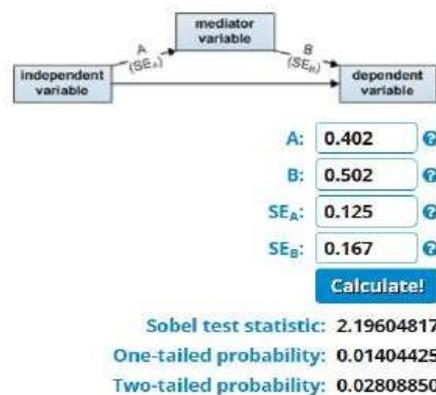
Hasil pengujian berdasarkan hipotesis yang terlihat pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai parameter estimasi sebesar 0,402 nilai standar error sebesar 0,125 dan nilai critical ratio sebesar 3,216 dengan nilai probabilitas sebesar 0,001. Hasil dari pengujian hipotesis berdasarkan tabel diatas yaitu dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai C.R 3,216 > 1,96 dengan nilai probabilitas 0,001 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada kantor DPRD Kota Jayapura.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kota Jayapura

Hasil pengujian berdasarkan hipotesis yang terlihat pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai parameter estimasi sebesar 0,502 nilai standar error sebesar 0,167 dan nilai critical ratio sebesar 3,004 dengan nilai probabilitas sebesar 0,003. Hasil dari pengujian hipotesis berdasarkan tabel diatas yaitu dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai C.R $3,004 > 1,96$ dengan nilai probabilitas $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kota Jayapura.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Jayapura dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) yang diposisikan sebagai variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang di posisikan sebagai variabel dependen. Maka yang di pertanyakan adalah apakah Motivasi Kerja dapat berperan sebagaimana yang di harapkan untuk menjembatani kesenjangan penelitian yang telah di uraikan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari seberapa tingkat signifikan dari variabel mediasi tersebut. Hasil pengujian peran variabel mediasi terlihat pada hasil sobel test yang dihitung secara online pada <http://www.danielsoper.com/>



Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 4.5 diatas, dapat dijelaskan bahwa Motivasi Kerja beridiri sebagai variabel mediasi terhadap hubungan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai 2,19604817 $> 1,656$ dengan nilai one tiled probability 0,01404425 lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel Motivasi Kerja mampu menjadi mediasi antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai sehingga hipotesis keempat diterima untuk memediasi hubungan secara langsung.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Jayapura

Dari hasil hipotesis yang berasal dari tabel koefisien pengaruh variabel dinyatakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima karena nilai probability lebih kecil dari tingkat alpha (α) yaitu 0,05 dan nilai C.R lebih besar dari 1,96 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Jayapura.

Hasil penelitian mengetahui faktor Kepedulian Perseorangan sebagai indikator paling dominan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional. Seorang pemimpin mampu melakukan sesuatu terhadap pegawainya sebagai individu, mendengarkan aspirasi-aspirasi pegawai dan melatih pegawai menjadi disiplin terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator kepedulian perseorangan (X_3) pada variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Khoirusmadi, (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja pada Kantor DPRD Kota Jayapura

Dari hasil pengujian hipotesis yang berasal dari Tabel Nilai Koefisien (Estimate) pengaruh variabel dinyatakan bahwa hipotesis kedua (H2) dapat diterima karena nilai probability lebih kecil dari tingkat alpha (α) yaitu 0,05 dan nilai C.R $>$ 1,96 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Artinya bahwa jika kepemimpinan seseorang yang baik dan membuat pegawai senang akan membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.

Nilai Loading faktor dari Indikator pengakuan yang paling dominan dalam variabel Motivasi Kerja. Pengakuan sebagai bentuk motivasi kerja memiliki pengaruh besar pada kantor DPRD Kota Jayapura dengan memberikan apresiasi yang tepat perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang lebih produktif, dan berorientasi. Untuk itu penting bagi pemimpin untuk menjadikan pengakuan sebagai bagian internal dari strategi pengelola sumber daya agar pegawai terus termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan *Barbuto & Gifford, (2012)*, menyatakan kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi karyawan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh terhadap motivasi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Jayapura

Dari hasil pengujian hipotesis yang berasal dari Tabel Nilai Koefisien (Estimate) pengaruh variabel dinyatakan bahwa hipotesis kedua (H2) dapat diterima karena nilai probability lebih kecil dari tingkat alpha (α) yaitu 0,05 dan nilai C.R > 1,96 yang berarti bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Motivasi merupakan kunci untuk mendorong kinerja pegawai agar lebih optimal dalam bekerja, dengan memberikan motivasi baik melalui pendekatan intrinsik maupun ekstrinsik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini tidak hanya menguntungkan pegawai, akan tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan diketahui bahwa nilai loading faktor dari setiap indikator kinerja pegawai yang paling dominan yaitu pelaksanaan tugas dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator pelaksanaan tugas (Z_3) pada variabel kinerja pegawai dengan hal ini dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan *Veithzal & Jauvani, (2010)*, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil yang berasal dari uji sobel yang menyatakan bahwa Motivasi kerja memiliki hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai secara tidak langsung, dimana nilai dari variabel Motivasi Kerja lebih besar dari pada t-tabel. Hal ini terlihat dari nilai Sobel Test sebesar $2,19604817 \geq 1,656$ ($Df=N-2$). Dengan nilai one tailed sebesar 0,01404425 sehingga variabel Motivasi Kerja signifikan untuk menjadi variabel mediasi. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa Motivasi Kerja dapat memediasi antara pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pegawai. Motivasi kerja memperkuat hubungan ini dengan mendorong pegawai untuk memberikan usaha terbaik mereka. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan mendukung motivasi kerja, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Prayitno et al., (2020). Motivasi kerja merupakan pemediasi sempurna (complete atau full mediation) dari hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu

memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kota Jayapura
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja pada kantor DPRD Kota Jayapura.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Kota Jayapura.
4. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada kantor DPRD Kota Jayapura.

UCAPAN TERIMA KASIH

Yang terhormat Bapak Dr. Andri Irawan, S.E.,M.Si dan Bapak Dr. Irwan Adam Labo, S.E.,M.Si yang sudah mau meluangkan waktu untuk membantu saya dalam menyusun skripsi, saya pribadi tidak akan mampu melakukan / mengerjakan tanpa saran dan masukan dari bapak yang sabar membimbing saya hingga saat ini. Yang terhormat pimpinan beserta pegawai yang mau menerima dan meluangkan waktu untuk melakukan penelitian pada kantor DPRD Kota Jayapura saya tidak akan bisa sampai di titik ini tanpa bantuan dan masukan dari kalian semua saya sangat berterima kasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Barbuto, J., & Gifford, G. (2012). Motivation and Leader- Member Exchange: Evidence Counter to Similarity Attraction Theory. International Journal of Leadership Studies, 7(1), 18-12.*
- Khoirusmadi. (2011). Analisa Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening.*
- Mangkunegara. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (14th ed.).*
- Prayitno, Mawung, & Syamsudin. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. Journal of Environment and Management, 1(2), 91-102.*
- Suhardi. (2013). The Science of Motivation Kitab Motivasi.*

Veithzal, R., & Jauvani, E. S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja.