

The Influence Of Leadership And Motivation On Work Engagement With Competence As Variable Intervening (Case Study Of Guru SMA N 2 Lahat)

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Guru SMA N 2 Lahat)

M.Satria ¹⁾; Hardiyansyah ²⁾; Nisma Aprini ³⁾

¹⁾Study Program of Master of Management College of Economics Serelo Lahat

Email: ¹⁾ muhammadsatria175@gmail.com ; ²⁾ dempo66@gmail.com ; ³⁾ nisma.aprini@gmail.com

How to Cite :

Satria, M., Hardiyansyah, H., Aprini, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variable Intervening. JURNAL EMBA REVIEW, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i1>

ARTICLE HISTORY

Received [28 April 2023]

Revised [19 Mei 2023]

Accepted [04 Juni 2023]

KEYWORDS

Leadership, Motivation,
Competence, and Work
Engagement

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap keterikatan kerja dengan kompetensi sebagai variable intervening (studi kasus guru SMA N 2 Lahat). Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden penelitian adalah guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat sebanyak 39 orang. Pengumpulan data menggunakan angket terhadap guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat. Hasil penelitian didapat, Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat. Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama - sama terhadap Keterikatan Kerja guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat.

ABSTRACT

This study aims to reveal the effect of leadership and motivation on work engagement with competence as an intervention variable (a case study of a teacher at SMA Negeri 2 Lahat). This research method uses a quantitative approach. The research respondents were honorary teachers at SMA Negeri 2 Lahat as many as 39 people. Collecting data using a questionnaire on honorary teachers at SMA Negeri 2 Lahat. The results of the study showed that leadership has a significant effect on honorary teachers' work engagement at SMA Negeri 2 Lahat. Motivation has a significant influence on the work engagement of honorary teachers at SMA Negeri 2 Lahat. Competence has a significant influence on honorary teachers' work engagement at SMA Negeri 2 Lahat. Leadership, Motivation, and Competence have a significant influence jointly on honorary teachers' Work Engagement at SMA Negeri 2 Lahat.

PENDAHULUAN

Keberadaan manusia dari sejak kelahirannya terus mengalami perubahan - perubahan, baik secara fisik maupun psikologis. Manusia yang merupakan makhluk hidup dengan akal budi memiliki

potensi untuk terus melakukan pengembangan. Sifat pengembangan manusia menunjukkan sisi dinamisnya, artinya perubahan terjadi terus - menerus pada manusia. Tidak ada yang tidak berubah, kecuali perubahan itu sendiri. Salah satu pengembangan manusia, yaitu melalui pendidikan. Bahkan, dalam menghadapi persaingan antar negara saat ini yang semakin sengit, Bangsa Indonesia harus mampu membangun keunikan yang sekaligus menjadi keunggulan untuk dapat bersaing dengan negara lainnya. Sumber daya manusia yang unggul, tangguh, dan berkualitas baik secara fisik dan mental akan berdampak positif tidak hanya terhadap peningkatan daya saing dan kemandirian bangsa, namun juga dalam mendukung pembangunan nasional. Sekolah sebagai organisasi harus mampu menginspirasi dan memberikan kesempatan guru untuk menerapkan kemampuan secara optimal untuk pekerjaan mereka. Mereka membutuhkan guru yang memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaan mereka. Telah banyak studi yang dilakukan mengenai keterikatan kerja, tetapi sampai saat ini belum ada definisi yang konsisten dan universal mengenai keterikatan, begitu juga peneliti masih berbeda - beda, ada yang menyebut dengan istilah keterikatan kerja atau keterikatan karyawan dalam hal operasionalisasi dan pengukurannya yang masih dalam cara yang berbeda - beda. Keterikatan kerja adalah sebuah pernyataan yang berhubungan dengan pekerjaan yang bersifat positif aktif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat mengacu ke tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, sedangkan dedikasi mengacu seseorang yang sangat terlibat dalam pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusiasme, dan tantangan. Penyerapan ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan bahagia ayik dalam pekerjaan, seperti waktu yang berlaludengan cepat (Diah Pranitasari, 2019:35-36). Bahkan guru juga harus mempunyai ilmu Kepemimpinan yang merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Irham Fahmi, 2017:1) yang dimana guru tersebut bisa memberikan Motivasi yang dapat dikembangkan oleh anak didiknya agar anak didik tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan sesuatu (Timotius Duha, 2020:43). Dalam hal mendidik anak didiknya guru tersebut haruslah memiliki Kompetensi yaitu pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lain yang menyebabkan anak didiknya tersebut mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya (Sedarmayanti, 2016:21).

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Irham Fahmi, 2017). Kepemimpinan merupakan keterampilan dan kemampuan berkomunikasi yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain secara langsung maupun tidak langsung. Dengan tujuan pemimpin untuk menggerakkan orang-orang tersebut dengan penuh kesadaran dan pengertian (Siagian, 1995:12). Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins 2001). Gomes (2003) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Keterikatan kerja (*work engagement*) didefinisikan sebagai kondisi mental yang positif, yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli, Salanove, Gonzales Roma, Bakker, 2002). Keterikatan kerja menurut Bakker & Leiter (2010), adalah keadaan pikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dicirikan dengan adanya tingkat energi yang tinggi, memiliki dedikasi tinggi dan penuh penghayatan ketika bekerja. Kompetensi merupakan suatu keahlian serta kemampuan yang ada pada diri individu dan didorong oleh tindakan bekerja yang disebabkan kewajiban dalam pekerjaan (Wibowo, 2014:110). Kompetensi adalah keterampilan, keahlian serta sikap yang ada pada diri seseorang

dalam mengemban kewajiban sesuai dengan perform yang ditetapkan (Gaol, 2014:503).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Desain penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode survei yaitu metode untuk memperoleh informasi dari beberapa responden dengan menggunakan angket. Penelitian ini dilaksanakan pada Agustus 2022 dengan mengambil Sekolah SMA N 2 Lahat Kabupaten Lahat sebagai tempat penelitian. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua guru honorer SMA N 2 Lahat yang berjumlah 39 orang. Alasan peneliti untuk melakukan penelitian terhadap guru honorer di SMA N 2 Lahat karena bagi peneliti sendiri untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap keterikatan kerja dengan kompetensi guru honorer di SMA N 2 Lahat.

Hipotesis dalam Uji Parsial ini adalah:

Ho = Variabel - variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha = Variabel - variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan dasar pengambilan angka probabilitas signifikan, yaitu:

A. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

B. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Simultan Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent digunakan Uji F, dengan asumsi bahwa:

Jika P Value $< \alpha$, maka Ho ditolak, dan Ha diterima pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detail dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel - variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel terikat.

Ho: $b_1 = b_2 \leq$: artinya tidak terdapat pengaruh variabel - variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel terikat.

Ha: $b_1 = b_2 \geq$: artinya terdapat pengaruh variabel - variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variable Kepemimpinan

Uji validitas variable Kepemimpinan (X_1)

Item - Total Statistic				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35.92	14.652	.348	.796
P2	36.00	14.52	.493	.778
P3	36.31	14.061	.583	.767
P4	35.97	14.710	.441	.783
P5	36.28	13.050	.732	.747
P6	36.13	14.115	.538	.772
P7	36.23	14.709	.384	.790
P8	36.36	14.131	.467	.781
P9	36.31	14.640	.456	.782
P10	36.10	15.200	.304	.799

Berdasarkan table diatas dari 10 pertanyaan mengenai Kepemimpinan, semua nilai r (Corrected Item - Total Correlation) $> 0,300$ maka semua item adalah valid. Sedangkan untuk

mengetahui output dari nilai Alpha Cronbach's untuk uji reliabilitas instrument pada variable Kepemimpinan dengan menggunakan SPSS yang menghasilkan nilai 0,798.

Uji reliabilitas variable Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	10

Karena nilai yang diperoleh sebesar 0,798 lebih besar dari $r_{table} = 0,316$ ($df = n - 2$, $\alpha = 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa instrument untuk variable Kepemimpinan adalah Reliable.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variable Motivasi

Uji validitas variable Motivasi (X_2)

Item - Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	27.46	10.466	.584	.811
P2	27.38	10.032	.684	.797
P3	27.74	12.038	.524	.823
P4	27.41	10.354	.664	.800
P5	27.92	11.968	.390	.834
P6	27.82	10.783	.514	.821
P7	27.90	11.200	.553	.816
P8	27.31	10.219	.607	.808

Berdasarkan table diatas dari 8 pertanyaan mengenai Motivasi, semua nilai r (Corrected Item - Total Correlation) $> 0,300$ maka semua item adalah valid. Untuk mengetahui output dari nilai Alpha Cronbach's untuk uji reliabilitas instrument pada variable Motivasi dengan menggunakan SPSS yang menghasilkan nilai 0,834.

Uji reliabilitas variable Motivasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

Nilai yang diperoleh sebesar 0,834 lebih besar dari $r_{table} = 0,316$ ($df = n - 2$, $\alpha = 5\%$), dapat disimpulkan bahwa instrument untuk variable Motivasi adalah Reliable.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variable Kompetensi

Uji validitas variable Kompetensi (X₃)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23.82	7.151	.375	.692
P2	23.51	7.362	.317	.707
P3	23.87	7.483	.351	.696
P4	23.87	7.799	.327	.700
P5	23.87	7.325	.480	.668
P6	23.77	6.551	.578	.637
P7	23.74	6.459	.547	.644

Dari 7 pertanyaan mengenai Kompetensi, semua nilai r (Corrected Item - Total Correlation) > 0,300 maka semua item adalah valid. Untuk mengetahui output dari nilai Alpha Cronbach's untuk uji reliabilitas instrument pada variable Kompetensi dengan menggunakan SPSS yang menghasilkan nilai 0,712.

Uji reliabilitas variable Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	7

Karena nilai yang diperoleh sebesar 0,712 lebih besar dari $r_{table} = 0,316$ ($df = n - 2$, $\alpha = 5\%$), dapat disimpulkan bahwa instrument untuk variable Kompetensi adalah Reliable.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variable Keterikatan Kerja

Uji validitas variable Keterikatan Kerja (Y)

Item - Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16.18	4.572	.567	.658
P2	16.49	4.677	.530	.673
P3	16.46	5.045	.453	.702
P4	16.23	4.551	.565	.659
P5	15.97	5.289	.360	.736

Dari 5 pertanyaan mengenai Keterikatan Kerja, semua nilai r (Corrected Item - Total Correlation) $> 0,300$ maka semua item adalah valid. Untuk mengetahui output dari nilai Alpha Cronbach's untuk uji reliabilitas instrument pada variable Keterikatan Kerja dengan menggunakan SPSS yang menghasilkan nilai 0,733.

Uji reliabilitas variable Keterikatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	5

Nilai yang diperoleh sebesar 0,733 lebih besar dari r table = 0,316 ($df = n - 2$, $\alpha = 5\%$), dapat disimpulkan bahwa instrument untuk variable Keterikatan Kerja adalah Reliable.

5. Analisis Statistik Inferensial

Hubungan antara Kepemimpinan (X_1) dengan Motivasi (X_2) dan Kompetensi (X_3)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.765 ^a	.585	.562	.322	.585	25.357	2	36	.000
a. Predictors: (Constant) Motivasi, Kepemimpinan									
b. Dependent Variable: Kompetensi									

(Sumber: Pengolahan Data SPSS)

6. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	1.290	.627
	Kepemimpinan	.519	.110
	Motivasi	.399	.108
	Kompetensi	.739	.218
a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja			

(Sumber: Pengolahan Data SPSS)

Persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi, yaitu: $Y = 1.290 + 0.519 (X_1) + 0.399 (X_2) + 0.739 (X_3) + e$. Dapat dilihat bahwa variable Kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 5,217 $> t$ table (0,68) dengan $n = 39$ dan $\alpha = 0,05$. Signifikansi Kepemimpinan memiliki nilai $0,000 < 0,05$. Artinya variable Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi guru honorer. Besaran pengaruh parsial dan langsung Kepemimpinan terhadap Kompetensi adalah sebesar 0,408 atau dibulatkan menjadi 41 %. Tinggi rendahnya

Kompetensi dipengaruhi oleh Kepemimpinan sebesar 41 %, sisanya 59 % dijelaskan factor lain diluar model. Variable Motivasi memiliki t hitung sebesar 5,123 > t table (0,68) dengan n = 39 dan $\alpha = 0,05$. Signifikansi untuk variable Motivasi adalah sebesar 0,000 < 0,05 artinya variable Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi.

Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi guru honorer. Besaran pengaruh parsial dan langsung Motivasi terhadap Kompetensi adalah sebesar 0,396 atau dibulatkan menjadi 40 %. Tinggi rendahnya Kepemimpinan dipengaruhi oleh Kompetensi sebesar 40 % sedangkan sisanya 60 % dijelaskan oleh factor lain diluar penelitian ini.

Bisa dijelaskan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan, variable Kepemimpinan dan Motivasi dapat dijadikan variable yang berpengaruh terhadap Kompetensi.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Menunjukkan besarnya pengaruh variable independent dalam menjelaskan variable dependent. Dalam substruktural pertama penelitian ini, koefisien determinasi mencerminkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variable Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dari table diatas dapat diketahui bahwa besarnya Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,585.

Artinya perubahan tingkat kompetensi guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat dipengaruhi oleh variable Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan sebesar 0,585 atau dibulatkan 59 % sedangkan 41 % sisanya dijelaskan oleh variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

8. Uji F

ANOVA						
Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.249	2	2.624	25.357	.000 ^a
	Residual	3.726	36	.103		
	Total	8.974	38			

a. Predictors: (Constant) Motivasi, Kepemimpin
b. Dependemt Variable: Kompetensi

(Sumber: Pengolahan Data SPSS)

Bisa dilihat bahwa hasil F hitung sebesar 25,357 > F table (4,11) serta tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut bias diketahui bahwa model simultan adalah signifikan.

9. Uji t

Efficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIP
1	(Constant)	.024	.338		.072	.943		
	Kepemimpinan	.395	.081	.523	4.850	.000	.990	1010
	Motivasi	.508	.108	.508	4.708	.000	.990	1010

a. Dependemt Variable: Kompetensi

(Sumber: Pengolahan Data SPSS)

Dapat dilihat bahwa variable Kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 4,850 > t table (0,68) dengan n = 39 dan $\alpha = 0,05$. Signifikansi Kepemimpinan memiliki nilai 0,000 < 0,05. Artinya variable Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi guru honorer.

Besaran pengaruh parsial dan langsung Kepemimpinan terhadap Kompetensi adalah sebesar 0,523 atau dibulatkan menjadi 52 %. Tinggi rendahnya Kompetensi dipengaruhi oleh Kepemimpinan sebesar 52 %, sisanya 48 % dijelaskan factor lain diluar model. Variable Motivasi memiliki t hitung sebesar 4,708 > t table (0,68) dengan n = 39 dan $\alpha = 0,05$. Signifikansi untuk variable Motivasi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variable Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi.

Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi guru honorer. Besaran pengaruh parsial dan langsung Motivasi terhadap Kompetensi adalah sebesar 0,508 atau dibulatkan menjadi 51 %.

Tinggi rendahnya Kepemimpinan dipengaruhi oleh Kompetensi sebesar 51 % sedangkan sisanya 49 % dijelaskan oleh factor lain diluar penelitian ini. Bisa dijelaskan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan, variable Kepemimpinan dan Motivasi dapat dijadikan variable yang berpengaruh terhadap Kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini sebagai berikut: Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat, Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat, Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat. Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap Keterikatan Kerja guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diuraikan beberapa saran yaitu: Dengan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat, maka sebaiknya Kepemimpinan harus ditingkatkan agar Keterikatan Kerja guru honorer senantiasa meningkat, dengan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat, sebaiknya Motivasi harus benar – benar selalu diberikan kepada guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat agar semakin punya Motivasi untuk mengajar, dengan Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat, sebaiknya Kompetensi semakin ditingkatkan agar kualitas Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat semakin meningkat.

Dengan Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap Keterikatan Kerja guru honorer di SMA Negeri 2 Lahat, sebaiknya Kepala Sekolah di SMA Negeri 2 Lahat harus benar – benar meningkatkan Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi dalam upaya meningkatkan Keterikatan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- D. Pranitasari, 2019. Keterikatan Kerja Dosen sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi. Sleman: Deepublish,
 Duha, 2020. Motivasi untuk Kinerja. Sleman: Deepublish,
 Fahmi, 2017. Pengantar Ilmu Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada,
 Sedarmayanti, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.