

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto

Amriani*, Muhammad Idris*, Deddy Rahwandi Rahim*
muhammadidris@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 94 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi akan mendorong peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), pelatihan (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 85,5%. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Kata kunci: *kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan Kinerja.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Sumber daya manusia memegang peranan terpenting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi dan setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan Kinerja para pegawai. Untuk memenuhi Kinerja pegawai yang tinggi dibutuhkan Kepemimpinan, kompensasi yang mencukupi dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme.

Sebagai salah satu unit kerja yang melayani masyarakat, Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya khususnya dibidang pelayanan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan berkesinambungan.

Kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang besar di dalam peningkatan kinerja terhadap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto .

Faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru adanya kompensasi itulah seorang mau menjadi pegawai baru suatu perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa dan diberikan kepada pegawai.

Motivasi kerja merupakan penggerak utama yang diharapkan dimiliki oleh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto dalam rangka mendorong tercapainya berbagai program kerja yang dicanangkan organisasi. Motivasi kerja dapat didorong melalui berbagai pendekatan antara lain melalui kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan yang baik.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai.

Menurut Siagian (2009) defenisi pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

Bertitik tolak dari dasar berpikir tersebut, maka penelitian ini mengangkat judul: **Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.**

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian diartikan sebagai strategi untuk melaksanakan penelitian. Apabila diklasifikasikan dari jenisnya, maka penelitian ini tergolong penelitian tingkat eksplanasi (level of explanation) atau tingkat penjelasan. Jadi, penelitian tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variable dengan variable yang lain (Sugiyono, 2001).. Sebagai alat atau instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan modifikasi skala likert. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan pertimbangan:

1. Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto merupakan tempat yang paling mudah bagi penulis untuk mendapatkan data penelitian
2. Jumlah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto cukup representative untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Adapun waktu penelitian, direncanakan berlangsung selama satu bulan, yaitu pada bulan September- Oktober 2019. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 94 orang Pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 94 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan dua cara yaitu bekerjasama dengan pihak ketiga dan dilakukan oleh peneliti sendiri. Pihak ketiga yang dimaksud adalah pejabat struktural dalam lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif yang menggunakan Metode Regresi Berganda. Metode ini digunakan pada saat melakukan analisis tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto Dengan metode ini akan diketahui faktor yang paling dominan berpengaruh, sekaligus untuk mengetahui tingkat pengaruh faktor-faktor secara bersama-sama

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,173	0,938	0.351
Kepemimpinan(X ₁), Pelatihan (X ₂)	0,338	3.548	0.001
Kompensasi (X ₃)	0,328	2.509	0.014
	0,302	2,281	0.025

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,173 + 0,338 X_1 + 0,328 X_2 + 0,302 X_3$$

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen

(kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap motivasi kerja dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 1 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	39.036	3	13.012	177.228	0,000
Residual	6.608	90	0.073		
Total	45.643	93			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai F statistik sebesar 177,228 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jeneponto.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,173	0,938	0.351
Kepemimpinan (X ₁),	0,338	3.548	0.001
Pelatihan (X ₂)	0,328	2.509	0.014
Kompensasi (X ₃)	0,302	2,281	0.025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *kepemimpinan* terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.
- 2) Pengaruh *pelatihan* terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *pelatihan* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jeneponto.
- 3) Pengaruh *kompensasi* terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jeneponto.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925	.855	.845	0.27096

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada table di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,855, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kepemimpinan (X_1), pelatihan (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,845 atau 84.5% variansi motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X_1), pelatihan (X_2), dan kompensasi (X_3). Sedangkan 15.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu termotivasi untuk menjalankan tugasnya.

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Secara Parsial

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh *kepemimpinan* terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya *kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jeneponto.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah, Jurnal *Magistra* No. 74 Th. XXII Desember 2010, dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi adalah signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori hasil studi dari Machigan menurut Yulk (1998). Mengatakan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*Task Oriented Behavior*). Berdasarkan hasil studi Machigan menunjukkan bahwa kepemimpinan model ini adalah lebih berkonsentrasi pada fungsi-fungsi yang berorientasi pada tugas seperti merencanakan dan

mengatur pekerjaan, mengkoordinasi kegiatan para bawahan, dan menyediakan keperluan, peralatan, dan bantuan teknis yang dibutuhkan. Di samping itu, perilaku pemimpin model ini memandu para bawahan dalam menetapkan tujuan-tujuan kinerja (*performance goals*) yang tinggi, namun realistis.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing model kepemimpinan memiliki karakteristik tersendiri dalam mendorong kinerja bawahan. Model perilaku ini dapat juga berjalan beriringan pada salah seorang pemimpin sekalipun beberapa pemimpin hanya menunjukkan salah satu perilaku atau dua model perilaku yang digunakan dalam menata suatu birokrasi. Namun demikian tujuan tersebut tidak lain untuk meningkatkan kinerja yang sesuai dengan harapan masyarakat.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengaruh *pelatihan* terhadap motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya *pelatihan* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jeneponto. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardhyan Krisdiyanto (2009), Jurnal, dengan judul *An Analysis Of Factors Influencing Motivation And Its Impact On Employees Performance Improvement*, Hasil penelitian ini memberi dukungan pada Penelitian yang melaporkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja diperoleh t hitung 2.281 dengan signifikansi 0,000 menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria Ulfa, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana, 2012, Jurnal Universitas Brawijaya Malang, dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara umum berdasarkan hasil analisis penelitian di AUTO 2000 Malang Sutoyo, maka Karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo merasa sangat puas dengan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Berdasarkan hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo

2. Pengaruh Secara Simultan Variabel Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai F statistik sebesar 177,228 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jeneponto.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardhyan Krisdiyanto (2009), Jurnal, dengan judul *An Analysis Of Factors Influencing Motivation*

And Its Impact On Employees Performance Improvement, Hasil penelitian ini memberi dukungan pada Penelitian yang melaporkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Maria Ulfa, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana, 2012, Jurnal Universitas Brawijaya Malang, dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo).

3. Variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh *kepemimpinan* terhadap motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jeneponto berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jeneponto. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah, Jurnal *Magistra* No. 74 Th. XXII Desember 2010, dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi adalah signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Secara parsial kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jeneponto. Ini berarti bahwa peningkatan kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi akan mendorong peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), pelatihan (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 85,5%. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 84-93.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.

- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70-85.
- Handoko, T Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan H Malayu S P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung
- Istijanto, 2015, *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*,: PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kelley, R.E., 2010., In praise of followers. *Harvard Business Review*, 66, 142-148.
- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 15-26.
- Mangkunegara, AP. 2010, *Perilaku Organisasi*, Refika Aditama, Bandung.,
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Masithoh, Nurul, 2011, *Pengaruh Unsur-unsur Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Operasional pada Perusahaan Sepatu yang Go Public di Jawa Timur*, Tesis Tidak Diterbitkan, Program Pascasarjana Ilmu Manajemen, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Moekidjat, Drs. 2010. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Muchlas M..2011, *Organisasi 1 , Organizational Behavior* , UGM, Jogjakarta.,
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
- Nitisemito, Alex. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122.
- Robbins, S.P., 2012, *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, Indeks Kelompok Gramedia,
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A., 2010, *Perilaku Organisasi*, Ed. 12, Terjemah., Salemba Empat, Jakarta
- Siagian, SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2010
- Simamora, Bilson, 2013, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Simamora. *Manajemen SDM*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta. 2011
- Simon, A., & Shcuster. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, Alih Bahasa Benyamin Molan, Pt Dadi Karya Abadi, Jakarta. 2013
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, edisi ketiga, Bandung: Alfabeta

- Suharyadi, dan Purwanto, 2011, Statistika: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Buku II, Jakarta: Salemba Empat
- Sujianto, A.E, 2010, Aplikasi Statistik dengan SPSS Untuk Pemula, Cetakan Pertama, Jakarta, Prestasi Pustaka Publisher.
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 98-107.