

Motivasi Dan Budaya Kerja Pegawai Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Utara

Adi Awang¹, Trisnowati Josiah^{1*}, Ahmad Hudalil¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: trisnowatij@gmail.com

Abstrak.

Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan. Melalui penelitian ini didapat masalah “Apakah ada Pengaruh yang signifikan Motivasi dan Budaya Kerja Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Utara. Sehingga tujuan penelitian ini ingin mengetahui Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Utara. Penganalisaan regresi linear berganda (melalui metode alat analisis SPSS.22.0) didapat nilai R square adalah 0,768 (pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,876). R square dapat disebut juga dengan koefisien determinasi yang dalam hal ini bernilai 76,8 persen nilai ini merupakan Kontribusi nilai Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Pegawai terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya 23,2 persen adalah karena pengaruh sebab-sebab lain diluar penelitian. Nilai R square berkisar atau berada antara 0 dan 1 dengan suatu catatan semakin kecil R square, maka akan semakin melemahkan pula hubungan kedua variabel tersebut. Atau lebih jelasnya Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Pegawai secara simultan terhadap kinerja Pegawai berkontribusi sebesar 76,8 persen.

Kata kunci: Motivasi, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

Motivation will provide a change in someone that arises as a result of feelings, soul and emotions so that it encourages doing something that is caused by needs, desires and goals. Through this research, the problem obtained is "Is there a significant influence of employee motivation and work culture together on employee performance at the Education and Culture Office of North Lampung Regency. So the purpose of this study was to find out the influence of employee motivation and work culture together on employee performance at the Education and Culture Office of North Lampung Regency. Multiple linear regression analysis (through the SPSS.22.0) analytical tool method obtained the R square value of 0.768 (squaring of the correlation coefficient 0.876). R square can also be called the coefficient of determination which in this case is worth 76.8 percent this value is the contribution of the value of work motivation and employee work culture to employee performance. While the remaining 23.2 percent is due to the influence of other causes outside the study. The value of R square ranges from or is between 0 and 1 with a note that the smaller the R square, the weaker the relationship between the two variables will be. Or more specifically, Work Motivation and Employee Work Culture simultaneously contribute to the performance of employees by 76.8 percent.

Keywords: Motivation, Work Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kehadiran pemerintah di dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangatlah beragam, mulai dari kesehatan, sosial, ekonomi dan pendidikan serta lainnya. Kehadiran pemerintah ini tentu saja menjadi kewajiban karena semuanya bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat. Dunia

pendidikan adalah termasuk fundamen utama yang harus dilaksanakan oleh pemerintah, karena hal ini sesuai dengan undang-undang Dasar 1945 pasal 30 adalah suatu langkah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa demi masa depan. Kelembagaan pendidikan yang ditangani oleh pemerintah diperuntukan untuk mengkoordinir segala kegiatan pendidikan disuatu daerah, maka Dinas

Pendidikan adalah elemen yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di suatu daerah.

Dinas pendidikan dan Kebudayaan yang merupakan bagian integral dari kementerian Pendidikan Kebudayaan dan Riset Teknologi adalah lembaga yang diberi tanggung jawab untuk mengkoordinir pelaksanaan pendidikan di daerah, baik provinsi maupun yang berada di Kabupaten atau Kota. Kabupaten Lampung Utara sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Lampung merupakan lembaga penyelenggara pendidikan yang diberi wewenang mengkoordinir kegiatan pendidikan di Kabupaten. Sebagai kabupaten tertua di Provinsi Lampung, maka Kabupaten Lampung Utara harus menunjukkan kemampuannya didalam mengelola pendidikan.

Kinerja kelembagaan adalah peran aktif manusia yang ada didalamnya yang ditunjukan oleh adanya hasil dari pelaksanaan beban kerja. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Gibson (2015) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prioritas yang cukup penting untuk diamati, dievaluasi serta menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada individu atau kelompok pegawai, karena berkaitan dengan pencapaian kualitas, kuantitas, dan target kerja yang diberikan oleh perusahaan/organisasi dalam rangka pencapaian atau perwujudan tujuan, visi dan misi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mangkunegara (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan

potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), dan faktor motivasi yang terbentuk dari sikap pekerja dalam menghadapi situasi kerja

Pada umumnya kinerja sebagaimana disebutkan di atas akan sangat dipengaruhi oleh Motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi kerja pegawai berarti suatu kondisi yang mendorong pegawai untuk bekerja. Gomes (2016) 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.

Sedangkan menurut Robbin (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan atau mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pada umumnya seseorang bekerja karena tuntutan kebutuhan. Setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, sehingga tujuan utama bekerja adalah memperoleh upah atau gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Kenyataan di lapangan yang merupakan observasi pendahuluan nampak atau terlihat sebaliknya, hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Utara diperoleh data bahwa beberapa pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah, dilihat dari seringnya datang terlambat ketika masuk kerja. Contohnya dari 40 pegawai yang bertugas di bagian sekretariat, sebanyak 24 orang sering datang terlambat dari jam masuk yang seharusnya.

Rendahnya motivasi kerja dipengaruhi juga oleh budaya kerja pegawai terhadap pekerjaannya itu sendiri. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah, cenderung akan malas bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkannya tidak optimal, sehingga dapat

menurunkan kinerja pegawai terhadap hasil pekerjaannya.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki filosofi yang prinsip kerjanya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek kerja dan kepribadian sendiri. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. (Umar, 2016).

Berdasarkan pengamatan sebagai bentuk observasi dimana peneliti selain menemukan fenomena tentang motivasi kerja yang disinyalir mempengaruhi kinerja, juga diperoleh keterangan mengenai budaya kerja yang membudaya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Utara. Pengamatan menghasilkan keterangan suasana bahwa masih ada pegawai yang mencirikan dirinya kurang sesuai dari yang seharusnya selaku pegawai, seperti masih ada yang berbincang-bincang dengan bahasa yang tidak menjadi sepatutnya dalam ruang kerja dan ketika telah berada dikantor tidak melaksanakan tugas sebagai mana mestinya, melainkan berbincang-bincang/ngobrol.

Menurut Pasaribu (2015) mengartikan budaya organisasi adalah suatu konsep (concept) yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, metode penelitian, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi. Disamping itu juga karena sumbernya yaitu disiplin antropologi, yang sehingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat atau pakar dalam bidang ini.

Oleh sebab itu sebagaimana menurut Wibowo (2016:27-28) budaya kerja adalah

sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola, keyakinan, nilai-nilai, dan harapan. Maka menurut pengamatan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Utara masih ada pegawai kurang Profesionalisme, Kurang Kerjasama, Kurang berintegritas, Kurang berinovasi, dan kurang menunjukkan Keteladanan.

Berdasarkan pendapat Pasaribu tersebut, masih ada pegawai yang ternyata selain berperilaku yang tidak sepatutnya penyebab lainnya diperkirakan adalah oleh karena faktor budaya dan rendahnya motivasi kerja dari sebagian pegawai pada dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Utara.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kabupaten Lampung Utara sebagai lembaga yang mengkoordinir kegiatan pendidikan untuk seluruh kabupaten memiliki beban kerja yang harus diselesaikan sesuai dengan target sasaran yang wujudnya adalah kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut beberapa ahli memiliki pengertian yang sama, seperti halnya Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017 : 2) menyatakan bahwa : “Kinerja (performance) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sehingga tujuan penelitian ini ingin mengetahui Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Pegawai secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Utara.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif dimana

proses penggalan informasi diwujudkan dalam bentuk angka-angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang diketahui. Peneliti menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif, sebab dalam penelitian ini Peneliti ingin menggali lebih jauh tingkat Motivasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Utara. Maka untuk mendeskripsikannya digunakan beberapa rumus statistik, sehingga penelitian ini dikenal dengan penelitian kuantitatif.

Sedangkan rancangan Penelitian setelah penulis mengenali variabel-variabel penelitian berdasarkan masalah diatas, maka variabel yang pertama adalah “Motivasi Kerja” yang diberi notasi huruf (X_1) dan Budaya Kerja dengan notasi huruf (X_2) keduanya sebagai variabel bebas. Sedangkan variabel yang akhir adalah “Kinerja” yang diposisikan sebagai variabel terikat atau dependen variabel yang konvensionalnya diberi notasi huruf (Y). (Sumber : Margono, 2017)

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel X_1 , variabel X_2 terhadap variabel Y secara sendiri-sendiri (parsial) dilakukan pengujian dengan **uji-t** atau Probabilitas volue (**p-value**), sedangkan pengujian signifikansi secara bersama sama (simultan) digunakan **uji-F** atau (**p-value**) dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau dengan menggunakan tingkat signifikan (α) = 5%. Bila :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ***Ho ditolak*** atau ***Ha diterima***

Atau :

Probabilitas value(p-value)<tingkat signifikansi(α)0,05 maka ***Ho ditolak*** atau ***Ha diterima***.

Kriteria yang digunakan secara umum sebagai penentu skor terhadap sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah berjarak “5” yaitu : (1,2,3,4,5) untuk setiap pilihan jawaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel Sumary di atas didapat nilai *Rsquere* adalah 0,768 yang merupakan

pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,876. *Rsquere* dapat disebut juga dengan koefisien determinasi yang dalam hal ini bernilai 76,8 % nilai ini merupakan Kontribusi nilai Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Pegawai terhadap kinerja Pegawai.

Sedangkan sisanya 23,2 % adalah karena pengaruh sebab –sebab lain diluar penelitian. Nilai *Rsquere* berkisar atau berada antara 0 dan 1 dengan suatu catatan semakin kecil *Rsquere*, maka akan semakin melemahkan pula hubungan kedua variabel tersebut. Atau lebih jelasnya Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Pegawai secara simultan terhadap kinerja Pegawai berkontribusi sebesar 76,8 %. Persamaan regresi bergandanya $Y = 8,328 + 2,080 X_1 + 1,318 X_2$. Melalui Uji ANOVA model regresi ini dapat dipakai, dengan tujuan untuk mengetahui Uji F_{test} yang ternyata didapat bahwa F_{hitung} adalah 44,691 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05.

Sehingga model regresi pada model sumary dapat dipakai untuk memprediksi atau memperkirakan kinerja pegawai, maka untuk menguji signifikansi Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai, kaidah pengujiannya adalah, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah Signifikan dan Jika F_{hitung} Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Utara $> F_{tabel}$ maka Signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan didapat bahwa Nilai F_{hitung} adalah 44,691 yang $>$ dari F_{tabel} dengan nilai 5,488 maka hasilnya adalah signifikan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. dinyatakan bahwa besarnya koefisien Determinasi antara Motivasi terhadap Kinerja adalah =74,47%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Motivasi terhadap Kinerja sebesar = 2,536 dan thitung $2,536 < 2,76$ ttabel. Persamaan regresi antara Motivasi dan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah sebesar $Y=8,328 + 2,080 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya

variabel Kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebesar 0,863 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Besarnya Koefisien Determinasi antara Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 71,23%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Budaya Kerja terhadap Kinerja sebesar $= 1,628$ dan $t_{Hitung} 1,628 > t_{tabel} 2,76$ Persamaan regresi antara Motivasi kerja dengan budaya kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah sebesar $Y = 8,328 + 1,318 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Lampung Utara sebesar 1,318.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Budaya kerja (X2) pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Lampung Utara mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 76,8% Uji hipotesis simultan melalui uji f (test) diperoleh nilai fhitung antara motivasi dan budaya kerja bersama-sama terhadap kinerja sebesar $= 44,691$ dan $f_{hitung} 44,691 > f_{tabel} 5,448$. Hal ini menunjukkan Motivasi dan budaya kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, semakin tinggi kedua faktor tersebut maka akan semakin meningkatkan kinerja. Semua indikator baik variabel motivasi maupun budaya kerja mempunyai arti dan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab Lampung Utara.

KESIMPULAN

Dari Hasil Analisis Kuantitatif pada Penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Utara dengan kontribusi pengaruh sebesar 74,47 % . Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa Pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Lampung Utara dengan kontribusi sebesar 71,23 %. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan Budaya Kerja Pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Utara dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 76,8% sisanya 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, (2016), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan, (2015), Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok, Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (1995), Perilaku dalam Organisasi, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.
- E. Mulyasa, (2017), Menjadi Pegawai Profesional, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Fathoni Abdurrahmat, (2017), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2015) Manajing Human Resources, USA: Prentice Hall.
- Hartanto. (2015). Analisis Produktivitas kerja kajian implikasi budaya perusahaan (Kasus PT. Bank BM Cabang UNDIP), Thesis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Hernowo Narmodo, (2016), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, <http://etd.eprints.ums.ac.id/6864/>.
- Husen, Umar, (2015), Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto, (2016), Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YPKN
- Josiah T, et al (2011) Jurnal Manajemen dan Bisnis, Form UBL.Ac,id
- Josiah T, (2021) Teori dan Budaya Organisasi, Saburai Press.

- Josiah T, et al (2022) Jurnal Manajemen dan Bisnis, Saburai.Ac.id
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2017). Metodologi Penelitian Pendidikan: PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Miftah Toha, (2016), Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mubarak, Af. Ibnu (2014) *Hubungan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Tingkat Dasar Ahli Di Balai Besar Pelatihan Pertanian (Bbpt) Ketindan-Lawang-Malang*. Undergraduate (S1) Thesis, University Of Muhammadiyah Malang.
- Nawawi, Hadari, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ridwan, (2015), Pengantar Aplikasi SPSS, Graha Cipta
- Rivai, Veithzal, (2015), Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal Aminudin, (2008), Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Semarang, <http://etd.eprints,ums.ac.id/6816/>.
- Sedarmayanti, (2016), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: CV Mandar Maju.
- Shania Victoria Kaesang Riane Johnly Pio Ventje Tatimu,(2021), Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Email : shaniakaesang@gmail.com
- Siagian, Sondang P. (2015), Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: Rineka Jaya. Edisi VII
- Siswanto, Bedjo, (2016), Manajemen Tenaga Kerja, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, (2015), Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2018), Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta.
- Sujana, (2016), Metode Statistika, bandung : CV Tarsito.
- Sujana, (2016), Teknik Analisis Regresi dan Korelasi, Bandung: CV Tarsito
- Sukardi, (2017), Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supranto J. (2015), Statistik Teori dan Aplikasi, Bandung : PT Gelora Aksara.
- Timple, Dale A, (2015), Seri Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wahjosumijo, (2015), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2017), Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Edisi ketiga. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Winardi, J. (2015), Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yulk Garry, (2016), Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: PT Yudeks.