

## ***The Effect Of Transformational Leadership Style, Training And Work Motivation On Employee Performance***

Bani Anhar<sup>1</sup>, Nur Adelia Putri<sup>2</sup>, Siti Patimah<sup>3</sup>, Muhammad Riza Permadi<sup>4</sup>

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan*

[3d123anhar@gmail.com](mailto:3d123anhar@gmail.com)<sup>1</sup>, [nradlaptri22@gmail.com](mailto:nradlaptri22@gmail.com)<sup>2</sup>, [sitipatimah@stiebalikpapan.ac.id](mailto:sitipatimah@stiebalikpapan.ac.id)<sup>3</sup>, [rizapermadi@ymail.com](mailto:rizapermadi@ymail.com)<sup>4</sup>

Artikel Masuk: 28 April 2026 | Artikel di revisi: - | Artikel Di terbitkan : 30 April 2026

Visioner : Jurnal Manajemen dan Bisnis by STIE Balikpapan is licensed under CC BY 4.0

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformational, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 86 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai honorer. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan menetapkan 53 responden yang merupakan pegawai tetap berstatus PNS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif serta analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang ditunjukkan oleh nilai thitung yang lebih besar dari ttabel serta tingkat signifikansi di bawah 0,05. Pelatihan (X2) juga secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai thitung > ttabel dan tingkat signifikansi < 0,05. Demikian pula, motivasi kerja (X3) terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kriteria yang sama.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformational, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

### ***Abstract***

*This research seeks to examine the impact of transformational leadership style, training, and work motivation on the performance of employees at the Balikpapan City Transportation Agency. The study population comprised 86 individuals, including Civil Servants (PNS) and honorary staff. A purposive sampling technique was applied, selecting 53 respondents who were permanent employees with PNS status. The research adopted a quantitative approach using descriptive methods and multiple linear regression analysis, with data processed through SPSS version 26. The findings indicate that, partially, transformational leadership style (X1) exerts a positive and statistically significant influence on employee performance (Y), as evidenced by the t-value exceeding the t-table value and a significance level below 0.05. Similarly, training (X2) demonstrates a positive and significant partial effect on employee performance (Y), with t-count values greater than t-table and significance levels less than 0.05. Furthermore, work motivation (X3) is also proven to have a positive and significant partial effect on employee performance (Y) under the same statistical criteria.*

**Keywords:** Transformational Leadership Style, Training, Work Motivation, Employee Performance.

## I. PENDAHULUAN

Dalam lembaga pemerintahan, efisiensi ditentukan oleh efektivitas penggunaan sumber daya. Isu mengenai kinerja berkaitan erat dengan proses, hasil, dan utilitis. Dalam konteks ini, kinerja merujuk pada output yang dihasilkan oleh pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas saat mereka menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Setiap organisasi menjalankan program yang bertujuan untuk meraih sasaran yang telah ditetapkan. Ada berbagai faktor yang menjadi tolak ukur dalam mencapai tujuan organisasi, yang bertujuan untuk mengidentifikasi serta menilai kinerja pegawai, jika instansi mampu meraih sasaran yang telah ditentukan, maka instansi tersebut bisa disebut efektif..

Dinas Perhubungan (DISHUB) adalah lembaga pemerintahan daerah yang fokus pada bidang transportasi dan dipimpin oleh seorang kepala dinas, yang bertanggung jawab kepada walikota atau bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Perhubungan punya kewajiban dan wewenang untuk menyusun rencana utama seputar lalu lintas, memajukan sistem informasi dan komunikasi terkait fasilitas jalan dan prasarana, serta menyelidiki pelanggaran izin angkutan umum, syarat teknis, dan kelalaian mengemudi sesuai aturan yang berlaku.

Pelayanan yang optimal dalam sebuah organisasi tidak dapat dipisahkan dari peran aktif setiap anggota tim, di mana setiap individu diharapkan untuk bekerja dengan efisiensi yang maksimal. Efisiensi ini meliputi kemampuan dalam menyelesaikan berbagai tugas sesuai jadwal dan memanfaatkan sumber daya secara efektif, yang bisa diukur melalui berbagai indikator kinerja seperti tingkat produktivitas, keakuratan, serta kemampuan beradaptasi.

Kinerja pegawai dapat dilihat sebagai hasil dari usaha individu yang mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas, di mana individu tersebut menggunakan potensi sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Dalam hal ini, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target-target sangat tergantung pada bagaimana para pegawai melaksanakan peran mereka, sebab kinerja yang baik dari setiap anggota tim akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Menurut Robbins & Judge (2022:356-358) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pimpinan dalam memberikan inspirasi kepada pegawai, agar bersedia mengutamakan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan pribadi. Melalui pengaruh keteladanan, motivasi yang membangkitkan semangat, dorongan positif, serta perhatian terhadap kebutuhan individu, pemimpin transformasional berupaya menciptakan perubahan yang bersifat positif dan berkelanjutan bagi individu maupun organisasi.

Adapun fenomena pada indikator pimpinan memberikan perhatian dan pembinaan individu, pimpinan memperhatikan kebutuhan dan kendala kerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa kurang memperoleh perhatian secara personal, khususnya dalam menghadapi permasalahan kerja di lapangan maupun dalam pelaksanaan tugas administrasi. Kemudian, membina pegawai secara berkelanjutan menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan yang diberikan masih bersifat situasional dan belum sepenuhnya fokus pada pengembangan kemampuan, khususnya pada aspek perhatian individual masih perlu ditingkatkan agar mampu mendorong kinerja pegawai secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Hal ini didukung penelitian Masnia et al. (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian

yang dilakukan oleh Adfil Alsa et al. (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan, (2017, 69) pelatihan dapat dipahami sebagai organisasi dalam mengembangkan kemampuan dalam pengetahuan, serta sikap kerja pegawai agar mereka mampu melaksanakan tugas secara maksimal dan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selanjutnya, pada indikator peningkatan keterampilan, pegawai sering kali merasa belum sepenuhnya terbentuk sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan belum mengalami proses peningkatan yang menunjukkan setelah mengikuti pelatihan. Hal ini menyebabkan pegawai masih menghadapi kendala dalam melaksanakan tugas secara efektif, terutama ketika berhadapan dengan situasi lapangan yang berubah, sehingga kinerja yang dihasilkan belum mencapai tingkat yang diharapkan.

Kemudian pada indikator waktu pelatihan, menunjukkan bahwa durasi pelatihan belum sepenuhnya dirasakan proposional dengan materi yang diberikan. Sebagian pegawai menilai waktu pelatihan masih terbatas sehingga pemahaman terhadap materi belum optimal. Kondisi ini berpotensi memengaruhi penerapan hasil pelatihan dalam pelaksanaan tugas dan berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini didukung (Agustin Basriani, 2023) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ridwan Syam, 2024) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins, S. P., & Judge, (2018, 98) motivasi kerja diartikan sebagai kemauan seseorang untuk berusaha secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana usaha tersebut mampu memenuhi kebutuhan pribadi individu. Semangat dan dorongan dari dalam diri pegawai dapat meningkatkan produktivitas serta efisiensi layanan publik. Dalam hal ini, motivasi yang tinggi tidak hanya mendorong individu untuk meraih sasaran operasional yang meliputi pengelolaan transportasi dan infrastruktur jalan, tetapi juga memperkuat niat bersama terhadap visi pembangunan kota yang berkelanjutan. Dari pengamatan langsung, pegawai yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan inisiatif yang inovatif, seperti membuat sistem manajemen lalu lintas yang lebih efisien, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan masyarakat. Dengan demikian, investasi dalam program motivasi kerja, seperti pelatihan rutin dan penghargaan atas prestasi, dapat menjadi kunci keberhasilan Dinas Perhubungan Kota Balikpapan dalam mencapai standar kinerja yang unggul dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kegiatan untuk penyemangat, termasuk rutin dalam memberikan penghargaan, adalah langkah penting demi menjaga kesinambungan dan mutu terbaik. Hal ini didukung oleh penelitian (Ridwan Syam, 2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Shiva Audia, 2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## II. METODE

Pendekatan penelitian adalah metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data guna menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini adalah penelitian survey yang termasuk dalam penelitian metode penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang difokuskan pada fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif Musfiqon, (2012, 59).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji coba menggunakan responden berjumlah 53 pegawai, dan variabel yang akan diuji terdiri dari variabel bebas yaitu : gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan dan motivasi kerja, serta variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang akan di pakai apakah sudah benar digunakan mengukur apa yang akan diukur. Untuk mengukur validitas alat ukur diperlukan kriteria sebagai alat pembanding.

Alat ukur seperti itu, haruslah memenuhi kriteria yaitu valid dan reliabel. Valid berarti tepat apa yang diukur sedangkan reliabel adalah handal, yaitu digunakan kapan saja dan dimana saja maka hasilnya tetaplah sama. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai *r*-hitung (*correlation item total correlation*) dengan *r*-kritis dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir instrumen tersebut tidak valid, maka:

#### Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan motivasi kerja. Seluruh nilai *r*-hitung tersebut lebih besar dibandingkan *r*-tabel 0,2706, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan *valid* dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk tahap analisis selanjutnya. Sedangkan uji reliabilitas

#### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2020, p. 120) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jika hasil perhitungan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen atau item – item dalam pernyataan dinyatakan reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila menggunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui tingkat konsisten internal instrumen penelitian atau kuesioner dalam mengukur konstruksi yang sama. Metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah koefisien *Cronbach's Alpha (scale)*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  tinggi, karena hal tersebut menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang baik dan stabil. Berikut hasil uji reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan, motivasi kerja

#### Uji Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini melibatkan sebanyak 53 responden dengan empat variabel yang dianalisis, yaitu kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh informasi sebagai berikut: (1) Variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai minimum sebesar 35 dan maksimum sebesar 70, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 60,36 dan standar deviasi sebesar 9,759. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai berada dalam kategori tinggi, namun terdapat variasi yang cukup signifikan antar responden. (2) Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai minimum sebesar 17 dan maksimum 40, dengan nilai rata-rata sebesar 31,79 dan standar deviasi sebesar 6,410. Hal ini

mengidentifikasi bahwa secara umum pimpinan dinilai mampu memberikan arahan pengaruh dan keteladanan yang baik dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai meskipun masih terdapat perbedaan persepsi antar responden. (3) Untuk variabel pelatihan, diperoleh nilai minimum sebesar 28 dan maksimum sebesar 80, dengan nilai rata-rata sebesar 61,79 serta standar deviasi sebesar 12,835. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang diterima oleh responden berada pada kategori baik karena mendekati nilai maksimum yang mungkin dicapai. Namun, nilai standar deviasi yang relatif tinggi mengindikasikan adanya variasi Tingkat pelatihan yang dirasakan oleh responden, baik segi frekuensi, materi, maupun efektivitas pelatihan yang diberikan. (4) Sedangkan variabel motivasi kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 33 dan maksimum 80, dengan rata-rata sebesar 62,79 dan standar deviasi sebesar 12,275. Hasil ini menunjukkan bahwa Tingkat motivasi kerja responden tergolong tinggi, dikarenakan nilai rata-rata berada di atas titik Tengah antara nilai minimum dan maksimum. Hal ini mengindikasikan bahwa Sebagian besar responden memiliki dorongan, semangat, dan keinginan yang kuat untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi meskipun Tingkat motivasi antar individu masih bervariasi.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( Gaya Kepemimpinan Transformasional Pelatihan dan Motivasi Kerja ) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi linier berganda:

**Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.569	6.192		.738	.464
	Gaya Kepemimpinan Transformasional Pelatihan	.654	.133	.430	4.916	<,001
	Motivasi Kerja	.332	.072	.437	4.634	<,001
		.230	.075	.290	3.081	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan model regresi di atas, maka dapat dijelaskan uraian persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dari Hasil Persamaan Linear Berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai b (konstanta) sebesar 4,569 artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Pelatihan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) nilainya sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) sama dengan 4,569 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), sebesar 0,654

menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), nilainya meningkat 1 satuan, sedangkan Pelatihan (X2) Motivasi Kerja (X3) nilainya tetap sama (0), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,654 satuan.

3. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,332 menunjukkan bahwa apabila Pelatihan (X2) nilainya bertambah satu satuan, sedangkan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X3) nilainya tetap sama (0), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,332 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,230 menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja (X3) nilainya bertambah satu satuan, sedangkan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Pelatihan (X2) nilainya tetap sama (0), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,230 satuan.

### Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel koefisien korelasi yang disajikan tidak hanya menggambarkan sejauh mana keterkaitan antar variabel, tetapi juga memberikan landasan empiris dalam menilai arah dan kekuatan hubungan masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Informasi yang dihasilkan dari uji koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bersifat positif atau negatif serta untuk melihat tingkat signifikansinya. Berikut ini disajikan tabel hasil uji koefisien korelasi, yang memberikan gambaran mengenai sejauh mana hubungan antar variabel penelitian dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji korelasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada Model Summary dalam Tabel 3.7. Nilai korelasi (R) sebesar 0,796 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada Model Summary dalam Tabel 3.8. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,634 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Berdasarkan nilai R Square tersebut, dapat disimpulkan bahwa hanya sebesar 63,4% variasi dalam kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, Sementara itu, sisanya sebesar 36,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Motivasi Kerja yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pelatihan, dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Berdasarkan tabel interval koefisien korelasi, nilai ini termasuk dalam kategori "sangat kuat".

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji T)

Dalam uji parsial (uji t) yang digunakan pada penelitian ini, ditetapkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 atau 5%, yang menunjukkan batas toleransi kesalahan tipe I, yaitu kondisi ketika hipotesis nol ditolak padahal hipotesis tersebut sebenarnya benar. Tingkat signifikansi ini digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan statistik untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut adalah penjelasan :

- a) H<sub>0</sub> diterima jika :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada tabel  $\alpha = 5\%$  atau 0,05

- b)  $H_0$  ditolak jika :  $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  pada tabel  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 Sehingga berdasarkan tabel 4.15 maka diperoleh hasil sebagai berikut:
- a) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Nilai t-hitung = 4,916 > t-tabel = 2,00958 Nilai signifikansi = 0,001 < 0,05 Artinya: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.
- b) Pelatihan (X2) Nilai t-hitung = 4,634 > t-tabel = 2,00958 Nilai signifikansi = 0,001 < 0,05 Artinya: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.
- c) Motivasi Kerja (X3) Nilai t-hitung = 3,081 > t-tabel = 2,00958 Nilai signifikansi = 0,003 < 0,05 Artinya: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.

#### IV. SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. Sebaliknya, variabel pelatihan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Meski demikian, secara Bersama – sama ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga penguatan pada aspek kepemimpinan, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta peningkatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, Imam. 2018a. *Aplikasi Analisis Regresi Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro (Badan Penerbit UNDIP).
- Hasibuan, M.S. (2019) *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Edited by B. Aksara. Jakarta.
- Musfiqon, M. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2022. *Organizational Behavior*. Hoboken, NJ: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. 2018. *Organizational Behavior*. London: Pearson Education.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.