

ARTIKEL JURNAL

PENGARUH KEPEMIMPINAN MELAYANI, KOMPETENSI DOSEN DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP KERJA SAMA TIM SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN YANG DIMODERASI OLEH TUNJANGAN DOSEN (SURVEY PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SWASTA UNGGUL DI WILAYAH BANDUNG METROPOLITAN)



Oleh

MOHAMAD RAZAB IRYADANA

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2026**

ABSTRAK (SUNDA)

Panaluntikan ieu miboga tujuan pikeun nganalisis pangaruh Kapamingpinan Palayan, Kompeténsi Dosén, jeung Motivasi Kerja kana Gawé Tim katut implikasina kana Kinerja Dosén, dimoderatori ku Tunjangan Dosen di Paguron Luhur Swasta di Wilayah Metropolitan Bandung.

Ieu panalungtikan ngagunakeun pamarekan kuantitatif kalayan analisis deskriptif jeung verifikasi. Ieu panalungtikan diwangun ku tilu modél struktural. Téhnik sampling ngagunakeun cluster proportional random sampling kalayan jumlah responden 205 dosen. Analisis data dilakukeun ngagunakeun Structural Equation Modeling (SEM).

Hasil panalungtikan modél kahiji némbongkeun pangaruh simultan jeung parsial anu signifikan tina Kapamingpinan Palayan, Kompeténsi Dosén, jeung Motivasi Kerja dina Gawé Tim. Hasil tina modél kadua némbongkeun pangaruh anu signifikan tina Gawé Tim kana Kinerja Dosén. Salajuna, hasil modél katilu némbongkeun pangaruh anu signifikan tina Kerja Sama dina Kerja Sama, dimoderatori ku Tunjangan Dosen di Paguron Luhur Swasta di Wilayah Metropolitan Bandung.

Kata Kunci : Kapamingpinan Palayan, Kompeténsi jeung Motivasi, Kerja Sama Tim, Tunjangan Dosén, jeung Kinerja Dosén.

ABSTRAK (INDONESIA)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen, dan Motivasi Kerja terhadap Kerjasama Tim serta implikasinya terhadap Kinerja Dosen yang dimoderasi oleh Tunjangan Dosen pada Universitas Swasta Unggul di wilayah Bandung Metropolitan .

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini terdiri dari Tiga Struktur Model, Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan *cluster proportional random sampling* dengan total responden sebanyak 205 dosen. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada struktur model kesatu, terdapat pengaruh yang signifikan, baik secara simultan dan parsial dari Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen, dan Motivasi Kerja terbukti

terhadap Kerjasama Tim. Hasil penelitian pada struktur model kedua, terdapat pengaruh yang signifikan, dari Kerjasama Tim terhadap Kinerja Dosen. Selanjutnya Hasil penelitian pada struktur model ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan dari Kerjasama tim terhadap Kerjasama Tim yang dimoderasi oleh Tunjangan Dosen Pada Universitas Swasta Unggul di Wilayah Bandung Metropolitan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Melayani, Kompetensi dan Motivasi, Kerjasama Tim, Tunjangan Dosen, dan Kinerja Dosen.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Servant Leadership, Lecturer Competence, and Work Motivation on Teamwork and their implications for Lecturer Performance, moderated by Lecturer Allowances at a Leading Private University in the Bandung Metropolitan Area.

This study used a quantitative approach with descriptive and verification analysis. This study consisted of three structural models. The sampling technique used cluster proportional random sampling with a total of 205 lecturers as respondents. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM).

The results of the first model showed a significant simultaneous and partial influence of Servant Leadership, Lecturer Competence, and Work Motivation on Teamwork. The results of the second model showed a significant influence of Teamwork on Lecturer Performance. Furthermore, the results of the third model showed a significant influence of Teamwork on Teamwork, moderated by Lecturer Allowances at a Leading Private University in the Bandung Metropolitan Area.

Keywords: Servant Leadership, Lecturer Competence, Work Motivation, Teamwork, Lecturer Performance

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang diarahkan untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia serta kualitas sumber daya manusia. Arah pendidikan tersebut dituangkan dalam kebijakan pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga pada gilirannya manusia Indonesia mampu berperan aktif sebagai agen pembaharuan serta pengembangan kehidupan nasional maupun internasional. Untuk itu upaya meningkatkan kualitas pendidikan sangat penting dilakukan oleh setiap penyelenggara pendidikan.

Maju mundurnya suatu bangsa sangat ditentukan oleh pendidikan Bangsa itu sendiri. Khususnya Pendidikan Tinggi yang berkualitas merupakan dambaan setiap masyarakat. Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi. LLDIKTI bertugas untuk melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu pendidikan tinggi di wilayah kerjanya. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah 4 Jawa Barat dan Banten mengkoordinir perguruan tinggi swasta yang ada di kedua propinsi, yaitu : Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Banten. Aktivitas kerja LLDIKTI Wilayah 4 terbesar di dibandingkan dengan Aktivitas kerja LLDIKTI Wilayah lainnya di Indonesia. Hal ini dikarenakan Jumlah perguruan tingginya terbanyak, Jumlah Program studinya terbanyak, Jumlah Dosen yang dibinanya terbanyak, dan Jumlah Mahasiswanya terbanyak.

Adapun jumlah perguruan tinggi di Provinsi Jawa Barat dan Banten sampai dengan tahun 2024, adalah 430 perguruan tinggi yang terdiri dari Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi, Politeknik dan Akademik Komunitas,

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan berbagai pihak, ternyata terdapat permasalahan yang mejadikan sulitnya memperoleh sertifikasi dosen, diantaranya sebagai berikut : 1). Dosen sering kali menghadapi masalah dengan kelengkapan dokumen yang diperlukan untuk proses Serdos. 2). Kurangnya keterampilan menulis yang baik atau kurangnya pemahaman tentang apa yang harus disertakan dalam deskripsi, 3). Banyak dosen kesulitan mencapai angka kredit yang diperlukan. 4). Banyak dosen mengalami kesulitan dalam mengelola waktu

dan beban kerja mereka yang padat sehingga proses persiapan untuk Serdos terhambat.

Masih terbatasnya kinerja dosen akan memberikan dampak pada ketidakmampuan dosen untuk melaksanakan Kerjasama Tim yang tinggi. Tentunya Kerjasama Tim yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap Perguruan Tinggi, guna menghadirkan suatu institusi pendidikan tinggi yang memiliki keunggulan pada kualitas pembelajaran, pelaksanaan penelitian dan pelaksanaan pengabdian pada masyarakat, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing pada masa depan.

Guna mengetahui lebih jauh tentang kondisi Kepemimpinan melayani, Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen, Motivasi Kerja, Kerja Sama Tim Tunjangan Kinerja, dan Kinerja Dosen Universitas Swasta Unggul di wilayah Bandung Metropolitan, maka peneliti melakukan Pra Survey kepada 30 Dosen tetap yang bersertifikasi di Universitas Swasta Unggul, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di wilayah Bandung Metropolitan. Adapun hasil pra survey terlihat pada tabel berikut :

Tabel. 1.4.
Rekapitulasi Hasil Pra survey terhadap 30 Responden dari variabel-variabel penelitian

NO.	Variabel Penelitian	Jumlah Responden	Nilai Rata-Rata	Kondisi Kriterion
1.	Kepemimpinan Melayani	30	2,92	Cukup Baik
2.	Kompetensi	30	2,91	Cukup Baik
3.	Motivasi Kerja Dosen	30	2,82	Cukup Baik
4.	Kerjasama Tim Dosen	30	2,95	Cukup Baik
5.	Tunjangan Dosen	30	2,82	Cukup Baik
6.	Kinerja Dosen	30	2,98	Cukup Baik

Sumber: Hasil pra survey tahun 2025.

Berdasarkan tabel tersebut di atas. memperlihatkan bahwa kondisi dari variabel penelitian : Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen, Motivasi Kerja, Kerja Sama Tim, Tunjangan Kinerja, dan Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta Unggul di Wilayah Bandung Metropolitan, masih berada pada kondisi cukup baik. Oleh karena itu berdasarkan fenomena tersebut di atas, memperlihatkan masih terdapat banyak permasalahan yang mengakibatkan Kinerja dosen belum maksimal.

Berdasarkan pertimbangan tersebut dan hasil observasi awal yang telah dilakukan, peneliti memutuskan untuk melaksanakan penelitian di perguruan tinggi sebuah universitas swasta terakreditasi unggul di wilayah Bandung Metropolitan. Berdasarkan konteks latar belakang penelitian,

peneliti terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait " Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kerja Sama Tim Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Yang Dimoderasi Oleh Tunjangan Dosen ".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Pada Aspek Internal Perguruan tinggi, diantaranya : Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen Dan Motivasi Kerja, Kerja Sama Tim Tunjangan Kinerja, Kinerja Dosen belum optimal.atau masih terbatas.
- 2). Pada Aspek Eksternal Perguruan tinggi , Perijinan, Beban Pajak bagi perguruan tinggi, dan dukungan bantuan pendanaan dari pemerintah masih terbatas
- 3). Penerapan teknologi dan informasi dalam pengembangan pengetahuan dan Riset di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta Unggul di Wilayah Bandung Metropolitan masih terbatas.

1.3. Batasan Masalah

1. Variabel penelitian meliputi : Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen Dan Motivasi Kerja, sebagai variabel bebas, Kerja Sama Tim sebagai variable antara, Tunjangan Dosen variable moderating, dan Kinerja Dosen sebagai variable terikat,
2. Responden dalam penelitian ini dibatasi pada Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta Unggul di Wilayah Bandung Metropolitan,
3. Adapun teknik samplingnya proporsional cluster random sampling dan analisis data menggunakan adalah *SEM* (Structure Equation Model)

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Dosen Kerjasama Tim, Tunjangan Dosen, dan Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta Unggul Di Wilayah Bandung Metropolitan
2. Seberapa Besar Pengaruh Simultan dan parsial Dari Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kerjasama Tim dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta Unggul Di Wilayah Bandung Metropolitan
3. Seberapa Besar Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta Unggul Di Wilayah Bandung Metropolitan

4. Seberapa Besar Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Dosen yang dimoderasi oleh Tunjangan Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta Unggul Di Wilayah Bandung Metropolitan

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji lebih dalam keterkaitan diantara variabel bebas, dan besaran pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kerjasama Tim dan Kerja sama Tim terhadap kinerja dosen, serta pengaruh Kerja sama Tim terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh Tunjangan Dosen.

1.6. Manfaat Penelitian

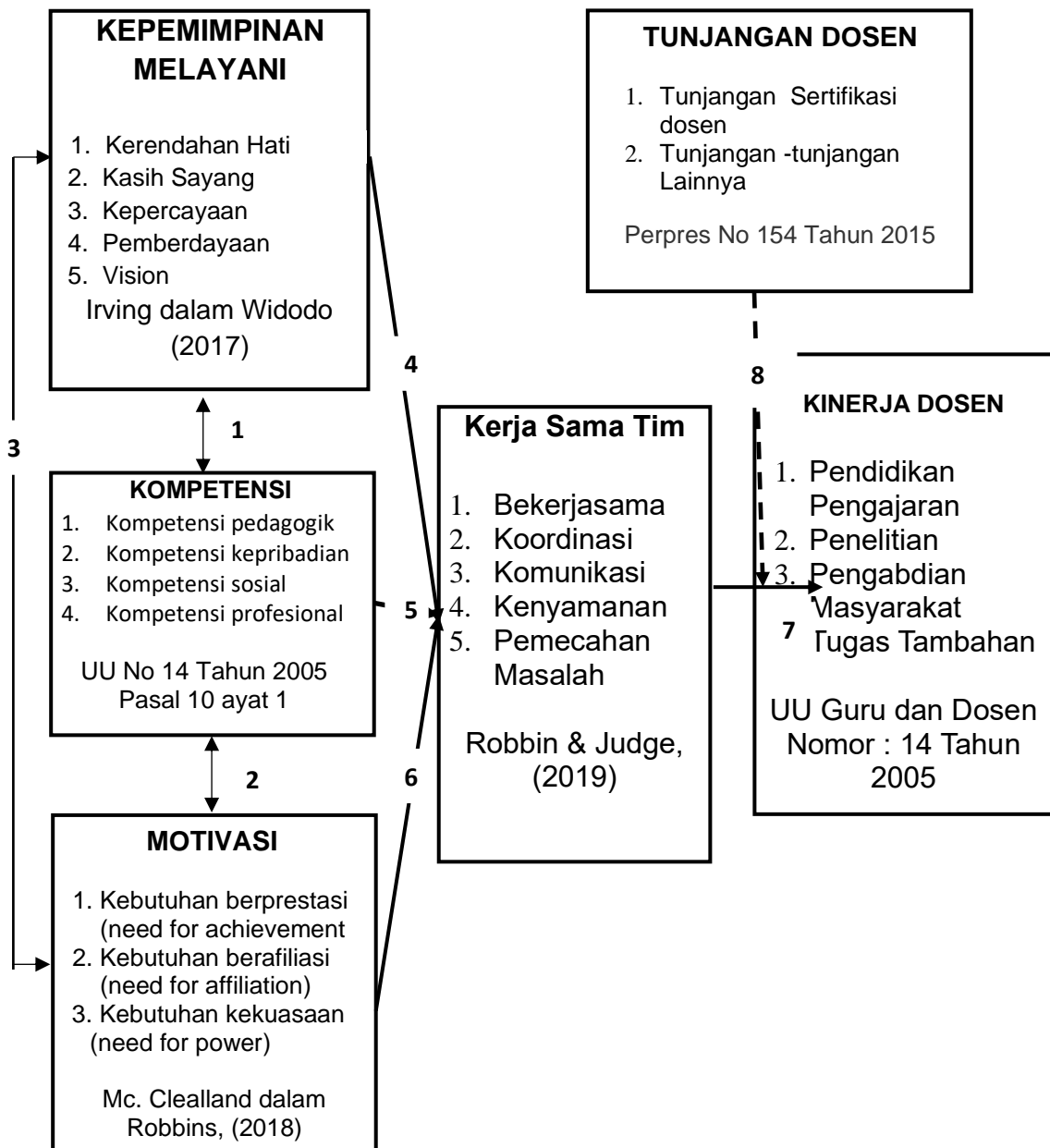
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, dan dapat dijadikan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lanjutan.

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka meliputi *grand theory*, terdiri dari teori manajemen dan Teori Organisasi. *Middle theory* terdiri dari : Teori Manajemen SDM dan Prilaku Organisasi. *Applied theory* terdiri dari : Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Dosen Kerjasama Tim, Tunjangan Dosen, dan Kinerja Dosen, Penelitian ini yang didukung oleh 40 penelitian sebelumnya relevan sebelumnya.

2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian sebelumnya yang relevan, dan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka dapat di tetapkan diagram kumpulan landasan teori dan penelitian sebelumnya, serta paradigm penelitian seperti pada gambar 1. di bawah ini.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis Penelitian :

1. Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen dan Motivasi Kerja, secara simultan pengaruh signifikan terhadap Kerja Sama Tim..
2. Kepemimpinan Melayani berpengaruh terhadap Kerjasama Tim.
3. Kompetensi Dosen berpengaruh signifikan terhadap Kerjasama Tim.
4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kerjasama Tim.
5. Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen
6. Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Yang dimoderasi oleh Tunjangan Dosen.

3.1. Metode yang Digunakan

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Unit analisisnya adalah Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Swasta Unggul Di Wilayah Bandung Metropolitan

3.2. Operasionalisasi Variabel

- a. Variabel X sebagai variabel bebas : Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen dan Motivasi Kerja
- b. Variabel Y 1 sebagai intervening : Kerjasama Tim
- c. Variabel Y 2 sebagai moderating : Tunjangan Dosen
- d. Variabel Z sebagai variabel terikat : kinerja Dosen

3.3. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

1). Sumber Data.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sekunder. Data primer bersumber dari survey ke lapangan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumentasi atau laporan-laporan serta peraturan-peraturan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

2). Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data primer tersebut digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara, 2. Observasi, 3. Kuesioner,

3). Teknik Sampling.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik pengambilan sampel *Proportional Cluster Random Sampling*.

4). Sampel Penelitian

Data harus pula berdistribusi normal agar sampel itu benar-benar mewakili populasi, dengan Total anggota sampel sebanyak 205 responden.

3.3. Analisis Data dan Pengujian.

1). Pengujian Instrumen

- 1). Pengujian Validitas, 2). pengujian reliabilitas, dan 3). Pengujian Normalitas

2). Rancangan Analisis

Berdasarkan paradigma dan hipotesis penelitian yang telah dijelaskan, maka metode analisis data yang digunakan adalah Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). *Software* yang dipergunakan untuk mengolah data adalah Lisrel,

3). Pengujian Hipotesis.

- 1). Pengujian Secara Simultan dan 2). Pengujian Secara Parsial

4). Uji Kelayakan Model

- 1). *Theoretical Plausibility*. 2). *Accuracy of The Estimate of The Parameters*. 3). *Explanatory ability*. 4). *Forecasting Ability*.

4.1. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden.

Berdasarkan hasil pengolahan jawaban responden tentang karakteristik 205 Responden, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1). Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.

Komposisi responden menurut jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh dosen dengan jenis kelamin Laki-laki..

2). Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Dosen

Komposisi responden menurut Berdasarkan usia Dosen ini didominasi oleh dosen dengan rentang umur 31 – 40 tahun.

3). Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Komposisi responden menurut tingkat pendidikan pengelola dalam penelitian ini didominasi oleh dosen tingkat pendidikan Magister (S2).

4.2. Hasil Analisis Data Penelitian.

1. Pengujian Instrumen.

Hasil pengujian instrument menyimpulkan bahwa, Keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid, Seluruh variabel dalam model penelitian dinyatakan reliabel dan .Seluruh Variabel dalam model penelitian dinyatakan berdistribusi normal..

2. Hasil Analisis Deskriptif.

Hasil analisis deskriptif menyimpulkan bahwa seluruh variable penelitian berada pada katagori: cukup baik menuju baik

3. Hasil Penelitian Analisis Verifikatif.

Analisis verifikatif berdasarkan analisis SEM, menyimpulkan bahwa :

a). Persamaan Jalur Struktur Model Kesatu :

Pengaruh variabel X_1 X_2 dan X_3 terhadap Y_1 :

$$Y_1 = 0.3317X_1 + 0.2973X_2 + 0.3147X_3, \text{Errorvar.} = 0.2731, R^2 = 0.7269$$

b). Persamaan Jalur Struktur Model Kedua :

Pengaruh variabel Y_1 terhadap Z :

$$Z = 0.9017*Y_1, \text{Errorvar.} = 0.1869, R^2 = 0.8131$$

c). Persamaan Jalur Struktur Model Ketiga :

Pengaruh variabel Y_1 terhadap Z yang dimoderasi Y_2

$$Z = 0.9135*Y_1Y_2, \text{Errorvar.} = 0.1655, R^2 = 0.8345$$

4. Pengujian hipotesa pengaruh variabel dalam analisis SEM

1). Pengujian hipotesa secara simultan untuk struktur model I : II ; III.

Mengingat nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel : X terhadap Y_1 , dan Y_1 terhadap Z , serta Y_1 terhadap variabel Z yang dimoderasi oleh Y_2 .

2). Pengujian Hipotesa secara Parsial struktur model I :

Pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y1, seluruhnya secara parsial berpengaruh signifikan.

5. Kesimpulan dan Saran.

5.1. Kesimpulan

1. Kondisi Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen dan Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, Tunjangan Dosen dan Kinerja dosen berada pada kategori cukup baik menuju baik
2. Terdapat pengaruh yang signifikan, baik secara simultan maupun Parsial dari : Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen dan Motivasi Kerja, terhadap kerjasama Tim pada Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Unggulan
3. Terdapat pengaruh yang signifikan, dari : kerjasama Tim terhadap kinerja dosen pada Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Unggulan
4. Terdapat pengaruh yang signifikan, dari : kerjasama Tim terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh tunjangan dosen pada Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Unggulan

5.2. Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Unggulan dalam memahami, mengelola dan meningkatkan aspek- aspek yang berkaitan dengan : Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen dan Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, Tunjangan Dosen dan Kinerja dosen.
2. Melakukan berbagai Upaya untuk meningkatkan dimensi-dimensi dari variable Kepemimpinan Melayani, Kompetensi Dosen dan Motivasi Kerja, secara menyeluruh dan berkesinambungan.
3. Melakukan berbagai Upaya untuk meningkatkan dimensi-dimensi dari variable Kerjasama Tim, secara menyeluruh dan berkesinambungan.
3. Melakukan berbagai Upaya untuk meningkatkan dimensi-dimensi dari variable tunjangan dosen dan kinerja dosen secara menyeluruh dan berkesinambungan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, , 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, Michael, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (alih bahasa

- oleh Sofyan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Daft, Richard.L & Marcic, Dorothy 2019. Management The New Workplace (8th ed). Canada : South Western Cengage Learning.
- Gomez-Mejia, Luis R and David B. Balkin and Robert L. Cardy. 2012. Managing Human Resources. United States: Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Gomez, Faustino Cardodo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Griffin Ricky W, Moorhead Gregory (2014), Organizational Behavior Managing People and organizations, 11 th Ed. South-Western USA.
- , (2022), Buku Pengantar Bisnis Edisi Ke 10 Erlangga
- Hani, Handoko T. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- , 2015. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Kreitner, Robert., dan Angelo Kinicki. (2014). Perilaku Organisasi. Edisi 9 (Buku 1) Jakarta: Salemba
- Luthans, Fred., 2017. Organizational Behavior, 7-ed. Mc. Graw-Hill Interntional, New York.
- , 2018. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Martoyo, Susilo, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta
- M. Sidik Priadana dan Denok Sunarsi (2021), Metode Penelitian Kuantitatif, Pascal Book, Tangerang, Banten
- Noe, Raymond A., Hollenback, John R., Gerhart, Barry, & Wright, Patrick M. (2018). Human Resource Management Gaining Competitive Advantage (4th ed.). USA: McGraw
- Rivai, Veithzal (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Robbins SP, dan Judge., 2015. Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- , 2018. Perilaku Organisasi (alih bahasa Ratna Saraswati & Febriella Sirait). Jakarta Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2019. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketig. Bandung : CV. Mandar Maju
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- William, Werther B., & Davis, Keith. (2018). *Personel Management and Human Resources* (2nd Ed). Singapore: McGraw Hill.
- Winardi, (2017), Teori Organisasidan Pengorganisasian, Rajagrafindo Persada, Jakarta