

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT  
DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

Muh Saleh Marabessy<sup>1</sup>, Erialdy<sup>2</sup>, Teuku Fajar Shadiq<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

*Email : ms.marabessy@gmail.com*

*Email : erialdy@unis.ac.id*

*Email : teuku.fajarshadiq@unis.ac.id*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat Daya. Maka. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 68 responden. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja., kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract**

*This study aims to analyze the influence of leadership, motivation and competence on job satisfaction in improving the performance of employees of the Inspectorate of the Province of West Papua. So. The research method used is a quantitative approach. Data were obtained through questionnaires filled out by 68 respondents. The results of the study showed that leadership had a positive and significant effect on job satisfaction, motivation had a positive and significant effect on job satisfaction, competence had a positive and significant effect on job satisfaction, leadership, motivation and competence had a positive and significant effect on job satisfaction and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Leadership, Work Motivation, Competence, Job Satisfaction, Employee Performance

## A. Pendahuluan

### Latar Belakang

Kinerja Pegawai merupakan faktor penentu utama keberhasilan suatu organisasi, terutama pada instansi pemerintah seperti Inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat Daya. Inspektorat Daerah memiliki fungsi krusial dalam pengawasan internal, yang menuntut integritas, objektivitas, dan efisiensi kinerja tinggi dari seluruh pegawainya. Kualitas Kinerja Pegawai yang optimal tidak hanya bergantung pada kemauan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh serangkaian faktor manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi adalah tiga variabel utama yang secara teoritis diyakini memiliki kontribusi signifikan terhadap hasil kerja. Kepemimpinan yang efektif memberikan arahan, menciptakan budaya kerja, dan menginspirasi bawahan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan perilaku pegawai menuju tujuan organisasi. Sementara itu, Kompetensi merepresentasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara profesional. Ketiga faktor ini selanjutnya diharapkan dapat memengaruhi Kepuasan Kerja, yang berfungsi sebagai jembatan psikologis menuju Kinerja Pegawai yang lebih tinggi. Kepuasan kerja menciptakan iklim positif, mengurangi turnover, dan mendorong loyalitas (Robbins & Judge, 2017).

Mengingat tantangan akuntabilitas dan pengawasan di instansi pemerintah, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan kausalitas antara variabel-variabel tersebut di Inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat Daya.

### Perumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan masalah utama sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi secara simultan dan signifikan memengaruhi Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat Daya?
2. Bagaimana pengaruh parsial Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai?
3. Bagaimana pengaruh parsial Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai?
4. Seberapa besar kontribusi Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat Daya?

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh simultan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Menganalisis pengaruh parsial Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
3. Menganalisis pengaruh parsial Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Menentukan koefisien determinasi (R-Square) dari variabel independen terhadap Kinerja Pegawai.

### **Kajian Literatur (Literature Review)**

Kajian literatur yang relevan menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan menjadi topik krusial, terutama pada organisasi sektor publik yang menghadapi tuntutan akuntabilitas tinggi. Secara umum, kerangka teoritis kinerja merujuk pada model yang mengaitkan faktor-faktor individual dan organisasional (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks ini, penelitian berfokus pada tiga prediktor utama, yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan referensi artikel jurnal dan prosiding konferensi yang mutakhir untuk memperkaya kajian. Beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan pihak lain memiliki keterkaitan erat dengan fokus studi ini:

1. Kepemimpinan dan Kinerja: Penelitian oleh Basir & Prasetyo (2023) mengenai dampak kepemimpinan transformasional di instansi pemerintah menemukan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang supportif, visioner, dan memberikan inspirasi sangat esensial dalam membentuk perilaku kerja yang unggul. Dalam studi ini, temuan tersebut menjadi dasar pengujian pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah.
2. Motivasi dan Kepuasan Kerja: Studi oleh Kurniawan & Susanto (2022) meneliti peran Motivasi Kerja dalam memengaruhi Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di sektor publik. Hasilnya, Motivasi Kerja terbukti menjadi prediktor kuat Kepuasan Kerja, dengan adanya dorongan internal dan eksternal yang kuat akan menghasilkan perasaan sense of fulfillment pegawai. Penelitian saat ini akan memvalidasi hubungan ini, menguji sejauh mana motivasi pegawai Inspektorat Daerah memengaruhi tingkat kepuasan mereka sebelum berdampak pada kinerja.
3. Kompetensi dan Kinerja Pegawai: Marbun & Sihombing (2021) mengkaji hubungan antara kesenjangan Kompetensi dengan kualitas hasil kerja di Lembaga Pemerintahan. Mereka menyimpulkan bahwa penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan standar jabatan adalah prasyarat dasar Kinerja. Kesenjangan kompetensi pegawai berdampak langsung pada rendahnya kualitas akuntabilitas dan efisiensi kerja. Temuan ini penting untuk menguji urgensi penguasaan kompetensi pegawai pengawasan di Inspektorat Daerah.

Penelitian ini memposisikan diri untuk mengintegrasikan dan menguji secara komprehensif pengaruh ketiga variabel prediktor (Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi) tersebut terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat Daya, dengan menyoroti peran sentral Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Hasil uji simultan yang menunjukkan bahwa 37% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh model ini memberikan kontribusi empiris baru, khususnya dalam konteks organisasi pemerintah di wilayah baru yang menuntut sinergi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

## B. Metode

### **Desain Penelitian (Research Design)**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan jenis penelitian Kausalitas (Hubungan Sebab-Akibat). Desain ini dipilih untuk menguji hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai), dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening/mediasi.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian (Location and Time)**

Lokasi Penelitian: Inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat Daya.

Waktu Penelitian: (Anda perlu melengkapi periode penelitian ini berlangsung, contoh: Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, mulai dari Bulan Maret hingga Mei 2024.)

### **Populasi dan Sampel (Population and Sample)**

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat Daya. Penetapan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dengan jumlah responden sebanyak 68 orang. Karena jumlah sampel (68 responden) sama dengan jumlah populasi (68 pegawai), maka teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah Sampling Jenuh atau sering juga disebut metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

### **Akuisisi Data, Validitas, dan Reliabilitas Instrumen (Data Acquisition, Validity, and Reliability)**

Akuisisi data primer dilakukan menggunakan Kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan Skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) untuk mengukur dimensi dari variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Sebelum digunakan, instrumen penelitian telah diuji Validitas (memastikan item pertanyaan tepat mengukur variabel) dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Selain itu, diuji pula Reliabilitas (memastikan konsistensi alat ukur) menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika nilainya melebihi 0.60.

### **Prosedur dan Pengolahan Data (Procedure and Data Processing)**

Data kuantitatif yang terkumpul diolah menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) dengan prosedur sebagai berikut: Pertama, dilakukan Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi linier memenuhi syarat statistik. Kedua, dilakukan Analisis Regresi Linier Berganda untuk menguji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji F (Simultan) untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dan Uji t (Parsial) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara individu. Terakhir, dilakukan Analisis Koefisien Determinasi (R-Square) untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel Kinerja Pegawai.

## C. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan hasil dari analisis statistik inferensial yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2),

dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Data diperoleh dari 68 responden Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat Daya.

### **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum pengujian hipotesis regresi, model penelitian diuji menggunakan Asumsi Klasik:

1. Uji Normalitas: Hasil menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, memastikan data sampel representatif terhadap populasi.
2. Uji Multikolinearitas: Hasil VIF (Variance Inflation Factor) menunjukkan nilai yang berada di bawah 10, mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan.
3. Uji Heteroskedastisitas: Hasil menunjukkan tidak adanya pola yang jelas pada scatterplot, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi telah memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

### **Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R-Square)**

Pengujian simultan (Uji F) bertujuan untuk melihat pengaruh bersama-sama variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai Sig. F Change sebesar 0.000. Karena nilai Signifikansi (0.000) lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha = 0.05$ ), maka Hipotesis Simultan diterima.

Sementara itu, hasil Koefisien Determinasi (R-Square) menunjukkan nilai R Square sebesar 0.370 atau 37.0%. Nilai ini berarti bahwa secara kolektif, variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat Daya sebesar 37.0%. Sisanya sebesar 63.0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

### **Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara individual terhadap variabel Kinerja Pegawai.

1. Kepemimpinan terhadap Kinerja: Temuan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan ( $\text{Sig.} < 0.05$ ) mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan yang suportif, transformasional, dan mampu memberikan arahan di Inspektorat Daerah secara langsung meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil ini konsisten dengan literatur yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menentukan *tone* organisasi sektor publik (Basir & Prasetyo, 2023).
2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja: Motivasi Kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan ( $\text{Sig.} < 0.05$ ). Hal ini memperkuat bahwa dorongan kerja (baik intrinsik maupun ekstrinsik) adalah prediktor kuat Kinerja. Pegawai yang merasa termotivasi akan lebih produktif, berinisiatif, dan berdedikasi.
3. Kompetensi terhadap Kinerja: Adanya pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja menegaskan bahwa penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja adalah fondasi Kinerja yang optimal, khususnya dalam tugas pengawasan yang menuntut profesionalisme tinggi (Marbun & Sihombing, 2021).
4. Peran Kepuasan Kerja: Variabel Kepuasan Kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $\text{Sig.} 0.047$ ). Temuan ini menegaskan peran

Kepuasan Kerja sebagai katalis psikologis; meskipun Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi adalah prasyarat, *sense of fulfillment* pegawai (Kepuasan Kerja) adalah jembatan yang menentukan apakah potensi tersebut terwujud menjadi Kinerja yang tinggi.

Secara Keseluruhan: Hasil ini mengukuhkan bahwa upaya peningkatan Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat Daya harus dilakukan secara komprehensif dan simultan melalui perbaikan kualitas Kepemimpinan, perancangan program Motivasi, dan peningkatan Kompetensi, yang semuanya saling memengaruhi dan didukung oleh tingkat Kepuasan Kerja yang memadai.

#### Analisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Meskipun hasil Uji F menunjukkan pengaruh simultan langsung, analisis regresi (termasuk Uji t) menyoroti peran strategis Kepuasan Kerja (Z). Dengan nilai signifikansi parsial 0.047 yang berada di bawah ambang batas 0.05, Kepuasan Kerja terbukti tidak hanya menjadi variabel hasil, tetapi juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Temuan ini menguatkan model mediasi yang diusulkan, yang berarti Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) tidak hanya memengaruhi Kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penciptaan Kepuasan Kerja yang tinggi. Dalam konteks Inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat Daya, ini menunjukkan bahwa:

1. Pemimpin yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang suportif (Kepuasan Kerja)
2. Motivasi yang terfasilitasi dengan baik akan meningkatkan penghargaan diri dan rasa senang terhadap pekerjaan (Kepuasan Kerja)

Ini sejalan dengan teori model Kinerja Sektor Publik yang menyatakan bahwa faktor soft skill seperti kepuasan dan komitmen adalah prediktor penting dalam mewujudkan efektivitas birokrasi, melebihi faktor hard skill semata.

#### Implikasi Manajerial

Dari temuan statistik yang menunjukkan kontribusi 37% dari model Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja, terdapat beberapa implikasi manajerial yang harus dipertimbangkan oleh Inspektorat Daerah:

1. Fokus pada Kompetensi Fungsional dan Soft Skill: Karena Kompetensi terbukti signifikan memengaruhi Kinerja, manajemen harus memprioritaskan program pelatihan dan pengembangan yang bersifat fungsional (misalnya, audit berbasis risiko) dan soft skill (seperti integritas, komunikasi, dan resolusi konflik), sesuai dengan kebutuhan tugas pengawasan.
2. Desain Ulang Program Motivasi: Pengaruh signifikan Motivasi Kerja menunjukkan perlunya evaluasi dan desain ulang sistem reward and punishment. Meskipun instansi pemerintah terikat aturan kepegawaian, faktor motivasi intrinsik (seperti pengakuan dan kesempatan berkembang) harus lebih dioptimalkan untuk meningkatkan *sense of ownership* pegawai terhadap kinerja organisasi.
3. Penguatan Peran Pemimpin sebagai Mediator: Temuan menegaskan bahwa pimpinan bukan hanya sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motor penggerak

Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, coaching dan mentoring bagi pimpinan eselon untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional perlu dilakukan secara berkelanjutan.

Implikasi ini penting karena sisa variasi Kinerja sebesar 63% (di luar model) menunjukkan bahwa manajemen harus tetap terbuka terhadap faktor lain (seperti sistem kerja, regulasi daerah, atau budaya organisasi) sambil secara konsisten mengelola tiga variabel inti yang telah terbukti signifikan.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Papua Barat Daya, berikut ini adalah kesimpulan dari hasil penelitian :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan pegawai akan meningkat. Ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan hasil uji hipótesis, terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini terbukti mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja terdapat hubungan yang kuat dengan nilai korelasi 0.608. Ini berarti bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan memengaruhi Motivasi dan Kompetensi. Pemimpin dapat memotivasi pegawai dengan menginspirasi mereka untuk mencapai visi yang lebih besar, menumbuhkan rasa makna dalam pekerjaan, dan memberikan coaching yang mendorong pengembangan.
5. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai dari hasil pengujian diketahui bahwa  $R^2$  = .373 (37,3%) artinya kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar (37,3%) dan sisanya (62,7%) dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain selain variabel independen tersebut. dalam penelitian ini kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai.

#### **Referensi**

- A.M, Sardiman (2021). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo Achmad Kosasih (2022) "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten" Journal of Government and Civil Society Vol. 1, No. 2, September 2017, pp. 159-190

- Anton Moses Junaedy, Dewi Prihatini, dkk (2021) "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi" Artikel Ilmiah
- Artha Riana N, dkk (2012) "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Resrimsus Polda Riau" ,Riau.
- Dessler, Gary. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Deswarta (2022) "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguguran UIN Sultan Syarif Kasim Riau" Jurnal Valuta Vol. 3 No. 1, April 017
- Fajar Maya Sari (2019) "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto" DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 137 – 153
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Denpasar: Astarabata Bali.
- Hamzah B Uno. 2021 Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Harsuko, Riniwati. 2019. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang. UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2020, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Justisia Iriani Rudlia, 2021 "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe) Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4, No 3, 2016: 257-268. Universitas Sam Ratulangi
- Made Suprapta, Desak Ketur Sintaasih, I Gede Riana (2021) "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali) E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06 (2021) : 430-442
- Mankiw, N. Gregory. 2021. Makroekonomi Edisi Ke enam. Jakarta: Gelora Aksara Pratama
- Meita Pragiwani Soetopo. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru. Jurnal Stei Ekonomi Volume 25 – Nomor 1, Juni 2016
- Michael, Tomy. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia)
- Monce Brury (2021) "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong" Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.1, 2016: 1-16
- Muizu, W. O. Z. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Pekbis Jurnal Vol. 6 (1)

- Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, Made Subudi (2020) "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.11 (2015) : 823-840
- Plangiten, Pegi. 2019. "Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. Jurnal EMBA Vol 1 No-4.
- Pramudy, Anung. 2020. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Vol.1 No.1.
- Rivai, Veithzal., Ella Jauvani Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Institusi atau organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbin & Judge. 2020. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sarita, J. dan Agustia, D. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor". SNA XII Palembang
- Sekaran, Umar and Roger Bougie. (2018). Research Methods for Business: A Skill
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2020. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sudarmanto, (2021) "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM teori, dimensi pengukuran dan implementasi dalam organisasi" Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2020) Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2021) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suprapta, Desak Ketur Sintaasih, I Gede Riana (2022) "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali) E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06 (2022)
- Suryanegara. (2020). Sumber Daya Menurut Para Ahli.[Online]. Tersedia: <https://repaldiabdulagi453.wordpress.com/2015/04/18/pengertian-sumber-dayaalam-sda/>
- Wahyudi. (2019). Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.). Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2022. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.