Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19

Rosnaini Daga^{✉1}, Moh.Hatta Alwi Hamu², Nugrawan.S³

^{1,2,3} *Institt Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar*

Abstrak

Adapun metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda tujuannya untuk menggambarkan keadaan objek penelitian yang sesungguhnya yaitu mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan pada masa pandemi Covid-19 melalui pengajuan pernyataan di dalam kuesioner kepada pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil uji simultan (Uji-f) yaitu motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

Copyright (c) 2021, Rosnaini Daga

✉ Corresponding author :

Email Address : rosnaini.daga79@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting di dalam sebuah organisasi. Peran sumber daya manusia salah satunya adalah membangun dan mengembangkan organisasi sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Tercapainya tujuan organisasi dapat diwujudkan salah satunya dengan melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia secara terencana, terarah, dan berkesinambungan sehingga akan berakhir pada terciptanya sumber daya manusia yang punya komitmen yang kuat dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara efektif, efisien dan produktif.

Adanya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah memberikan perubahan pada pelaksanaan pemerintahan daerah dari sistem sentralistik ke sistem desentralistik yang menyebabkan daerah memiliki kewenangan yang lebih luas dibanding sebelumnya. Dapat dikatakan bahwa dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, daerah memiliki kewenangan yang sangat luas mulai dari perencanaan terhadap kebutuhan pegawai, pembinaan karir sampai peningkatan kesejahteraan dan pemberhentian/pensiun pegawai menjadi sebuah kewenangan daerah. Oleh karena itu penataan sumber daya manusia mempunyai peran strategik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi terutama dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian apabila dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi efektif, maka akan berdampak pada keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Salah satu wilayah di Indonesia yang terkena imbas dari penyebaran virus covid-19 adalah Kabupaten Sidenreng Rappang, di Provinsi Sulawesi Selatan dalam hal ini termasuk Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai instansi pemerintah yang bertugas di bidang pendidikan juga terkena dampak dari penyebaran wabah virus covid-19. Oleh karena itu pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang mengeluarkan Surat Edaran Bupati Sidenreng Rappang Nomor : 800/1654/BKPSDM Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sidenreng Rappang yang mengatur tentang pembatasan jam dan jumlah pegawai yang bekerja sebagai upaya pencegahan penyebaran virus covid-19 di lingkup pemerintahan Kabupaten Sidenreng Rappang. Kondisi ini dapat membuat kinerja pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang dapat terhambat dan mengalami perubahan.

METODOLOGI

Kajian penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai dengan melihat seberapa besar pengaruh dari keempat variabel independen (x) yaitu motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel dependen (y) yaitu kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kerangka konseptual penelitian berdasarkan penjelasan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linier berganda ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan (positif atau negatif) antara variabel independen dengan variabel dependennya. Adapun rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = k + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

Keterangan :

Y	: Efektivitas kinerja
K	: Konstanta
b ₁ - b ₄	: Koefisien regresi
x ₁	: Kemampuan menyesuaikan diri
x ₂	: Prestasi kerja
x ₃	: Kepuasan kerja
x ₄	: Kepemimpinan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

a. Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur responden merupakan salah satu faktor penting dalam penelitian, karena umur mereka akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Karakteristik berdasarkan umur dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Umur

UMUR (TAHUN)	FREKUENS I (ORANG)	PRESENTASE (%)
24 - 29	10	23 %

30 - 35	8	19 %
36 - 41	9	21 %
LEBIH DARI 41	16	37 %
TOTAL	43	100

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang berumur lebih dari 41 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu sebanyak 16 orang atau 37%. Selanjutnya responden yang berumur 24-29 menempati urutan kedua sebanyak 10 orang atau 23%. Urutan ketiga yaitu responden yang berumur 36-41 sebanyak 9 orang atau 21%. Kemudian yang terakhir, responden yang berumur 30-35 tahun sebanyak 8 orang atau 19%.

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja dalam suatu kantor atau instansi. Masa kerja juga dapat mempengaruhi seseorang dalam berpendapat terhadap suatu objek. Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1 - 5	11	26 %
6 - 11	14	32 %
12 - 17	9	21 %
Lebih dari 17	9	21 %
Total	43	100

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja 6-11 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu sebanyak 14 orang atau 32%. Selanjutnya responden yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun menempati urutan kedua sebanyak 11 orang atau 26%. Sedangkan responden yang mempunyai masa kerja 12-17 tahun dan lebih dari 17 tahun Motivasi (X1)

Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong, menggerakkan atau merangsang seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Terdapat lima indikator untuk mengetahui motivasi pegawai dalam bekerja antara lain; fisiologis/kebutuhan fisik (X1.1), keamanan (X1.2), sosial (X1.3), penghargaan (X1.4) dan aktualisasi diri (X1.5). Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel motivasi disajikan pada tabel 5.5 di bawah ini :

Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)

N	Pernyataan	SS (5)	S (4)	CS (3)	KS (2)	T (1)	Jumlah
1	X1.1	19	24	0	0	0	43
2	X1.2	22	18	3	0	0	43
3	X1.3	15	23	5	0	0	43
4	X1.4	10	2	6	1	0	43

			6				
5	X1.5	12	2	6	0	0	43
			5				
Frekuensi		78	1	20	1	0	215
			1				
			6				
Presentase		36,2	5	9,	0,	0	100%
		%	4	3	5	%	
			%	%	%		

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, persepsi responden terhadap pernyataan mengenai motivasi cenderung setuju, hal ini dibuktikan dengan nilai presentase sebesar 54%. Diurutan kedua adalah persepsi responden yang sangat setuju dengan nilai presentase sebesar 36,2% kemudian persepsi cukup setuju sebesar 9,3% dan kurang setuju sebesar 0,5% serta persepsi responden tidak setuju sebesar 0%.

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik secara tertulis ataupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Terdapat tujuh indikator untuk mengetahui disiplin kerja pegawai dalam bekerja antara lain; Tujuan dan Kemampuan (X2.1), Teladan Pimpinan (X2.2), Keadilan (X2.3), Hubungan Kemanusiaan (X2.4), Waskat/Pengawasan (X2.5), Sanksi Hukuman (X2.6) dan Ketegasan (X2.7).

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil tabulasi frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa peran terbesar dalam membangun motivasi adalah kebutuhan fisiologis (kompensasi dan penghargaan) dan kebutuhan akan rasa aman (keamanan). Disisi lain frekuensi jawaban responden yang paling kecil adalah kebutuhan akan penghargaan/apresiasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi terbesar pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang terletak pada kebutuhan kompensasi dan rasa aman yang memadai. Tetapi hasil koefisien regresi secara parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang pada masa pandemi Covid-19 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,153 > 0,05$ dan memiliki thitung $1,458 < t_{tabel} 1,684$ Hal ini berarti bahwa, jika motivasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang ditingkatkan ataupun tidak ditingkatkan, tidak akan berpengaruh pada kinerja pegawainya. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri (Moslow dalam Hasibuan, 2013:131). Sehubungan dengan teori motivasi Moslow keadaan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang tercermin kurangnya motivasi disebabkan oleh beberapa faktor antara lain; (1) Pimpinan yang menjabat selama periode penelitian merupakan pimpinan sementara (pelaksana tugas), selain itu pimpinan yang menjabat mempunyai jabatan pada instansi yang lain sehingga kurangnya sinergi antara pimpinan dan pegawai yang dapat mengakibatkan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai. (2) Jumlah kompensasi yang diberikan kepada pegawai honorer (non ASN) tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga menyebabkan pegawai honorer tidak memiliki motivasi dalam bekerja. (3) Tidak adanya pengembangan jenjang karir terhadap pegawai honorer (non ASN) yang bekerja sehingga hal ini menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam tinggi rendahnya motivasi. Pegawai honorer merasa tidak memiliki tantangan dalam bekerja, karena tidak ada peningkatan karir ataupun jabatan. Kurangnya tantangan

dalam bekerja inilah yang dapat menyebabkan pegawai honorer menjadi malas dalam bekerja, tidak tepat waktu, ditambah dengan kurangnya pengawasan yang ketat dari pimpinan terhadap pelanggaran ketepatan waktu dalam bekerja.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil tabulasi frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa peran terbesar dalam membangun disiplin kerja adalah indikator standar disiplin (pimpinan selalu memberikan contoh yang baik dalam bekerja). Disisi lain frekuensi jawaban responden yang paling kecil adalah indikator penegakan standar disiplin (kantor memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai). Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan terbesar pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang terletak pada indikator standar disiplin (pimpinan yang selalu memberikan contoh yang baik dalam bekerja). Tetapi hasil koefisien regresi secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang pada masa pandemi Covid-19 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,499 > 0,05$ dan memiliki thitung $0,682 < t_{tabel} 1,684$ Hal ini berarti bahwa, jika disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang ditingkatkan ataupun tidak ditingkatkan, tidak akan berpengaruh pada kinerja pegawainya. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hasil tabulasi frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa peran terbesar dalam membangun kepuasan kerja terletak pada indikator pertama yaitu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Disisi lain frekuensi jawaban responden yang paling kecil adalah indikator yang terakhir yaitu gaji yang didapatkan sesuai dengan hasil kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbesar pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang adalah apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri. Tetapi hasil koefisien regresi secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang pada masa pandemi Covid-19 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,417 > 0,05$ dan memiliki thitung $-0,821 < t_{tabel} 1,684$ Hal ini berarti bahwa, jika kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang ditingkatkan ataupun tidak ditingkatkan, tidak akan berpengaruh pada kinerja pegawainya. Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya; isi pekerjaan, organisasi, supervisi, gaji dan kesempatan untuk maju (Suwarno dan Priansa, 2011:263). Salah satu masalah utama yang dialami oleh pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang adalah rendahnya gaji yang diterima sebahagian pegawai, khususnya bagi pegawai honorer (non ASN), hal ini menjadi salah satu faktor kurangnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh sebahagian pegawai. Selain itu jaminan peningkatan jenjang karir yang minim membuat kepuasan kerja pegawai rendah.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Hasil tabulasi frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa peran terbesar dalam membangun kepemimpinan terletak pada indikator memiliki pola hubungan yang baik. Disisi lain frekuensi jawaban responden yang paling kecil adalah indikator memiliki kedudukan atau jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan terbesar yang dilakukan pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang adalah mempunyai hubungan yang baik kepada para pegawai. Hal ini diperkuat dengan hasil koefisien regresi secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang pada masa pandemi Covid-19 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$ dan memiliki thitung $2,378 > t_{tabel} 1,684$ Hal ini berarti bahwa, jika kepemimpinan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang ditingkatkan maka kinerja pegawai juga

meningkat atau sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka kinerja pegawai juga ikut menurun. Daga, R (2021) Penelitian berjudul "Pengaruh Lifestyle Dan Personality Terhadap Keputusan Nasabah Menggunakan Atm Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar" Penelitian ini bertujuan untuk : Untuk menganalisis pengaruh Lifestyle nasabah pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, Untuk Menganalisis Pengaruh Personality Nasabah pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, dan Untuk Menganalisis Pengaruh Lifestyle dan Personality Nasabah pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut: Lifestyle berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan nasabah menggunakan ATM Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Nilai signifikan $0.000 > 0.05$ Personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan nasabah menggunakan ATM Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Nilai signifikan $0.009 > 0.05$ dan Secara simultan lifestyle dan personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan nasabah menggunakan ATM Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Pengaruh Variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian secara simultan dari keempat variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling tinggi diantara ketiga faktor yang lain. Hasil tersebut memberikan bukti empiris yang mendukung penelitian Adityasa dan Windiyanti (2019) yang melakukan penelitian dengan hasil uji parsial dan uji simultan variabel motivasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menghasilkan variabel kepemimpinan yang mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Daga, R (2019) dengan judul Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kualitas Produk Tabunganku Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Belopa. Penelitian ini bertujuan untuk membeli pengaruh kualitas layanan dan kualitas produk Tabunganku terhadap kepuasan nasabah. Kualitas layanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah, yang berarti bahwa jika kualitas layanan meningkat maka kepuasan nasabah akan meningkat. Begitupun sebaliknya, jika kualitas layanan menurun maka kepuasan nasabah akan menurun. 2. Kualitas produk Tabunganku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah, yang berarti bahwa jika kualitas produk Tabunganku meningkat maka kepuasan nasabah akan meningkat. Begitupun sebaliknya, jika kualitas produk Tabunganku menurun maka kepuasan nasabah akan menurun

SIMPULAN

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang pada masa pandemi Covid-19, dengan nilai koefisien 0,731 dan nilai probabilitas (Sig) 0,153. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang pada masa pandemi Covid-19, dengan nilai koefisien 0,233 dan nilai probabilitas (Sig) 0,499. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang pada masa pandemi Covid-19, dengan nilai koefisien 0,400 dan nilai probabilitas (Sig) 0,417. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang pada masa pandemi Covid-19, dengan nilai koefisien 0,306 dan nilai probabilitas

(Sig) 0,023. Motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang pada masa pandemi Covid-19 dengan nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,002.

Referensi :

- Akbar, 2018. Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jurnal JIAGANIS. Volume 3 Nomor 2 2018. <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>
- Andayani dan Tirtayasa, 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 2 Nomor 1 Maret 2019.
- Daga, R. (2021). Pengaruh Lifestyle Dan Personality Terhadap Keputusan Nasabah Menggunakan Atm Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar (No. v3mpx). Center for Open Science.
- Daga, R. (2019). Pengaruh kualitas layanan dan kualitas produk tabunganku terhadap kepuasan nasabah pada pt. Bank sulselbar kantor cabang belopa. AKMEN Jurnal Ilmiah, 16(1).
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi Cetakan V, Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapan belas. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Harahap dan Tirtayasa, 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 3 Nomor 1 Maret 2020.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Askara.
- , 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi, Cetakan keenam belas. Jakarta : PT Bumi Aksara. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya : Bandung.
- , 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- , 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyanto, Duwi, 2013. Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS. Mediakom. Jakarta.
- Putri, Vonlihana, Ginta, 2019. Dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Fakultas Ilmu Pendidikan, Padang.

- Rahmat, Ramly, M., Mallongi, S. dan Kalla, R, 2017. Kinerja: Instrumen dan Pengukuran. Penerbit Rizky Artha Mulia. Batulicin Kalimantan Selatan.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- , 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi kedua, Cetakan ke-5. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Setiawan, Sigit, 2014, Tinjauan Reformasi Birokrasi, Evolusi Model Birokrasi dalam Perspektif Ekonomi dan Perkembangan Reformasi Birokrasi di Indonesia, Peneliti Madya pada Pusat Kebijakan Regional dan Bilateral-BKF.
- Salam, Khoiris, Aminul, Muhammad, 2020. Perilaku Produksi di Tengah Krisis Global Akibat Pandemi Covid-19 dan Memanfaatkan Media Online Facebook Sebagai Alternatif Pasar, (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi), hal.2.
- Siska dkk, 2018. Pengaruh Prestasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasaraharja Putera Palembang. Jurnal Bisnis dan Administrasi 2018.
<http://eprints.polsri.ac.id/60118/JURNAL.pdf>
- Siagian, Sondang, 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2013. Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Buku Seru.
- Suardi dan Utomo, 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Analisis Manajemen. Volume 5 Nomor 1 Juli 2011.
<https://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/download/1615>
- Suwarno & Donni Juni Priansa, 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung : Alfabeta.
- Syarkani, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Volume 3 Nomor 3 November 2017
- Tusholihah, Mardiyah, dkk, 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. Jurnal Equilibrium Manajemen. Volume 5 Nomor 2, 2019.
- Wahyudi, 2017. Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.), Bandung : Alfabeta.
- Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.