



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 169-176

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan dan Motivasi Pegawai Non ASN terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Lawas Utara

Nurul Hikmatul Alawiyah Siregar¹, Tri Andriani², Surya Bakti³

¹²³) Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan

hikmaregar15@gmail.com, ¹, triandrianimm@gmail.com, ², suryabakti114@gmail.com ³

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial disiplin kerja, kepuasan dan motivasi pegawai Non ASN terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan sampel sebanyak 39 responden yang ditentukan berdasarkan teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Uji-f menghasilkan pengaruh secara simultan disiplin kerja, kepuasan dan motivasi pegawai Non ASN terhadap kinerja pegawai karena $F_{hitung} (18,683) > F_{tabel} (2,87)$. Uji-t menghasilkan nilai $t_{hitung} (3,048) > t_{tabel} (2,028)$ sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, nilai $t_{hitung} (4,003) > t_{tabel} (2,028)$ sehingga kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan nilai $t_{hitung} (2,330) > t_{tabel} (2,028)$ sehingga motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji R^2 menghasilkan nilai adjusted R square sebesar 0,583, artinya sebesar 58,3% disiplin kerja,kepuasan dan motivasi pegawai Non ASN berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan 41,7% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan, Motivasi Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling berharga dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan oleh suatu instansi. Pegawai Non ASN atau yang biasa disebut dengan Tenaga Honor yang tersebar di beberapa instansi pemerintah. Kehadiran pegawai honor ini untuk melaksanakan sebagian tugas dan layanan di pemerintahan, baik untuk pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Tenaga non ASN menjadi tenaga pendukung administratif, teknis, atau operasional dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, kepuasan, dan motivasi. Disiplin kerja menunjukkan sikap yang taat yang harus dimiliki seorang pegawai untuk menjalankan semua peraturan dan perintah yang diberikan oleh pimpinan bertujuan menghindari hukuman atau sanksi apabila melakukan pelanggaran. Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Lawas Utara menjalankan seluruh peraturan yang berkaitan dengan fungsi kedudukannya sebagai Non ASN. Terjadinya sejumlah pelanggaran disiplin kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Lawas Utara seperti terlambat masuk kantor pada jam kerja, keluar tanpa izin sebelum jam bekerja berakhir dan keterlambatan menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga kepala bagian melakukan penerapan sanksi seperti teguran lisan maupun tertulis.

Kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan rasa puas pada diri seorang pegawai yang telah menyelesaikan tugas nya dengan baik sehingga mendapatkan apresiasi dari atasan. Bagi pegawai Non ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Lawas Utara, kepuasan kerja muncul ketika para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tanpa ada kendala ataupun kesalahan pada saat proses pengerjaannya. Adapun rasa ketidakpuasan para pegawai Non ASN saat bekerja dikarenakan beban kerja yang cukup tinggi sehingga membuat para pegawai mengalami rasa lelah dan kesehatan mengalami penurunan yang menyebabkan penyelesaian pekerjaan tertunda. Faktor kesehatan dan kelelahan menjadi masalah utama yang terjadi pada kepuasan kerja pegawai Non ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Lawas Utara.

Motivasi harus menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan itu sendiri bisa terselesaikan dengan baik. Motivasi di dapatkan melalui dorongan diri sendiri maupun dari individu lain. Pegawai Non ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Lawas Utara memiliki motivasi dalam memberikan hasil kerja yang optimal sesuai instuksi atasan serta disesuaikan dengan kualitas dan kuantitasnya. Masalah yang terjadi pada motivasi pegawai Non ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu kurangnya peran kepala dinas dalam memberikan dukungan dan perhatian kepada pegawai sehingga menyebabkan kurangnya maksimal dalam menyelesaikan tanggung jawab , serta kurangnya koordinasi antar para pegawai lainnya yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Sifat penelitian yang sangat erat kaitannya dengan metode kuantitatif yaitu metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu teknik mendeskripsikan atau memberi penjelasan terhadap hasil penelitian yang berbentuk angka sehingga mempermudah siapa saja yang melihat dan membaca suatu hasil penelitian yang telah dicapai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Lawas Utara yang beralamat di Jalan Lintas Gunung Tua-Langga Payung, KM.5 Komplek GOR Kec. Padang Bolak, Kabupaten Padang Lawas Utara.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Non ASN atau disebut pegawai honorer Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Lawas Utara yang berjumlah 39 orang. Sumber data penelitian adalah responden (orang yang menjawab atau menanggapi pertanyaan peneliti, baik secara lisan maupun tulisan). Jenis dan sumber data yang dikumpulkan untuk mendukung variabel yang diteliti adalah Data Primer dan Data Sekunder

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) dengan nilai r_{tabel} (koefisien korelasi sederhana). Menentukan nilai r_{tabel} yaitu dengan selisih jumlah sampel yaitu dengan rumus $n-2 = 39 - 2 = 37$ atau pada tabel koefisien kolerasi sederhana, besarnya nilai r_{tabel} adalah 0,3160. Adapun hasil uji validitas pada seluruh item pernyataan masing-masing variabel dapat dilihat melalui penjelasan berikut ini :

Kode Item	<i>corrected item total correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,668	0,3160	Valid
P2	0,595	0,3160	Valid
P3	0,588	0,3160	Valid
P4	0,711	0,3160	Valid
P5	0,544	0,3160	Valid
P6	0,693	0,3160	Valid
P7	0,467	0,3160	Valid
P8	0,549	0,3160	Valid

P9	0,659	0,3160	Valid
P10	0,631	0,3160	Valid
P11	0,621	0,3160	Valid
P12	0,695	0,3160	Valid
P13	0,705	0,3160	Valid
P14	0,602	0,3160	Valid

Berdasarkan tabulasi pengujian validitas pada tabel di atas, terlihat seluruh item pernyataan menghasilkan nilai *corrected item total correlation* atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.3160), artinya seluruh item pernyataan dinyatakan lulus uji validitas atau valid.

Uji Reliabilitas

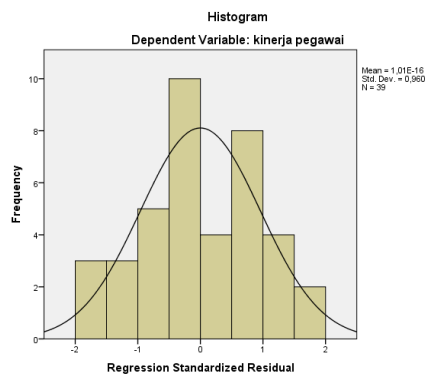
Syarat agar variabel Disiplin Kerja (X_1), Kepuasan (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel atau dapat digunakan pada penelitian jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Syarat Reliabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,856	$> 0,60$	Reliabel
Kepuasan (X_2)	0,783	$> 0,60$	Reliabel
Motivasi (X_3)	0,831	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,795	$> 0,60$	Reliabel

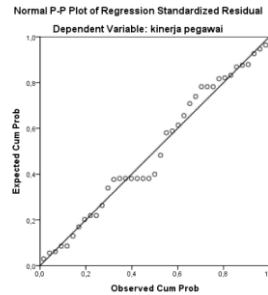
Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini reliabel, dimana masing-masing variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* Disiplin Kerja (0,856), Kepuasan (0,783), Motivasi (0,831), dan Kinerja Pegawai (0,795).

Uji Normalitas

Uji Normalitas



Berdasarkan grafik histogram diatas maka dapat dilihat bahwa data berdistribusi secara normal, dimana data yang mempunyai gambar menyerupai lonceng serta merata yakni tidak miring ke kiri dan ke kanan.



Hasil pengamatan P-P Plot berdasarkan gambar diatas maka dapat dijelaskan bahwa data berdistribusi secara normal, dimana titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,83965351
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,735
Asymp. Sig. (2-tailed)		,653

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *kolmogorov smirnov test*, nilai Asymp.Sig (0,653) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

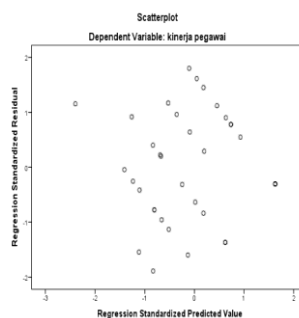
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	disiplin kerja	,832	1,202
	kepuasan	,886	1,129
	motivasi	,831	1,203

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Multikolinearitas melalui data statistik pada tabel di atas menjelaskan bahwa data terhindar dari masalah multikolinearitas, dimana setiap variabel bebas menghasilkan nilai *tolerance* seperti disiplin kerja (0,832), kepuasan (0,886) dan motivasi (0,831) > 0,1. Sedangkan nilai VIF disiplin kerja (1,202), kepuasan (1,129) dan motivasi (1,203) < 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1999>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan scatterplot pada gambar di atas, dimana hasil uji heteroskedastisitas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, dimana gambar menunjukkan pola yang menyebar antara sumbu X dan Y.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan masing-masing variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X_1), kepuasan (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,332	1,596	
	disiplin kerja	,158	,052	,350
	kepuasan	,453	,113	,446
	motivasi	,149	,064	,268

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, maka dipeoleh hasil persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,332 + 0,158X_1 + 0,453X_2 + 0,149X_3$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta adalah 2,332, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel disiplin kerja (X_1), kepuasan (X_2), motivasi (X_3) adalah sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 2,332.
2. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,158, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu-satuan variabel disiplin kerja (X_1), maka akan meningkat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,158 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel kepuasan (X_2) adalah 0,453, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu-satuan variabel kepuasan (X_2), maka akan meningkat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,453 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel motivasi (X_3) adalah 0,149, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu-satuan variabel motivasi (X_3), maka akan meningkat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,149 satuan.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat signifikan seluruh variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X_1), kepuasan (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Nilai F_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi, sementara nilai F_{tabel} sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 0,05 yaitu $df = (n - k) - Y = (39 - 3) - 1 = 35$ (2,87).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,902	3	14,301	18,683	,000 ^b
	Residual	26,791	35	,765		
	Total	69,692	38			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan, disiplin kerja

Berdasarkan hasil data statistik tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (18,683) > F_{tabel} (2,87) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), artinya secara simultan disiplin kerja, kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.1999>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (Uji t) yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat hubungan variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X_1), kepuasan (X_2) dan motivasi (X_3) secara individual terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Nilai t_{hitung} berdasarkan *output* statistik melalui regresi, sementara nilai t_{tabel} melalui titik persentase distribusi (t) dengan $df = n - k = 39 - 3 = 36$ (2,028).

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,461	,153
	disiplin kerja	3,048	,004
	kepuasan	4,003	,000
	motivasi	2,330	,026

Hasil uji parsial (uji t) pada setiap variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X_1), kepuasan (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,004 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} 3,048, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dan dibuktikan pula dengan nilai t_{hitung} (3,048) $> t_{tabel}$ (2,028) dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai signifikansi variabel kepuasan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} 4,003, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan dibuktikan pula pada t_{hitung} (4,003) $> t_{tabel}$ (2,028) dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Nilai signifikansi variabel motivasi sebesar $0,026 < 0,05$ dengan nilai t_{hitung} 2,330, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan dibuktikan pula pada t_{hitung} (2,330) $> t_{tabel}$ (2,028) dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat persentase yang diberikan melalui kolerasi seluruh variabel bebas. Penentuan nilai yang dipakai harus disesuaikan dengan penggunaan jumlah variabel bebas yaitu R digunakan untuk penggunaan variabel bebas, nilai R *square* untuk 2 variabel bebas dan *adjusted R square* digunakan pada 3 variabel bebas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,583	,875

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa nilai Adjusted R *Square* yaitu 0,583 atau 58,3%, artinya pengaruh disiplin kerja, kepuasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 58,3%, sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari penelitian melalui hasil uji simultan (Uji F), nilai F_{hitung} (18,683) $> F_{tabel}$ (2,87) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), artinya secara simultan disiplin kerja, kepuasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Lidya Martha dan Riza Maiwan Putra (2020) yang menyatakan hasil dari penelitian ini bahwa secara

simultan variabel disiplin kerja, kepuasan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari penelitian melalui hasil uji parsial (uji t), nilai t_{hitung} (3,048) > t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikansi (0,004 < 0,05), artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menghasilkan nilai yang positif, artinya apabila pegawai semakin menunjukkan disiplin kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dibuktikan dan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Salsabila, Ian Nurpatricia dan Suryawan (2022), yang menyatakan hasil dari penelitian ini bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari penelitian melalui hasil uji parsial (uji t), nilai pada t_{hitung} (4,003) < t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya secara parsial kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal sehingga hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan dan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Salsabila, Ian Nurpatricia, dan Suryawan (2022), yang menyatakan hasil dari penelitian ini bahwa secara parsial variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari penelitian melalui hasil uji parsial (uji t), nilai t_{hitung} (2,330) > t_{tabel} (2,028) dan nilai signifikansi sebesar (0,026 < 0,05), artinya secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan nilai yang positif sehingga motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai, artinya hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai yang telah dibuktikan dan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sri Rahayu dan Dahlia (2023), yang menyatakan hasil dari penelitian ini bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil perhitungan pada uji simultan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 18,683 dengan signifikan 0.000 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 dengan α 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja (X_1), kepuasan (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), $F_{hitung} > F_{tabel}$ (18,683 > 2,87) dengan signifikan (0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil perhitungan pada uji parsial didapatkan dengan nilai t_{hitung} 3,048 > t_{tabel} 2,028 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan hasil perhitungan pada uji parsial didapatkan dengan nilai t_{hitung} 4,003 > t_{tabel} 2,028 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan hasil perhitungan pada uji parsial didapatkan dengan nilai t_{hitung} 2,330 > t_{tabel} 2,028 dan nilai signifikan 0,026 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Nilai R Square sebesar 58,3% hal ini menunjukan bahwa kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X_1), kepuasan (X_2) dan motivasi (X_3), sebesar 58,3% dan 41,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Dy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fathoni, Abdurahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grasindo.
- I.G. Wursanto. 2004. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi offset
- Iskandar. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Bandung: Multazam.
- Mangkunegara,A. A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara,A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 1991. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Schermerharn, J.R. 2003. *Manajemen* (Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencanan Perdana Media Group. Jakarta.
- Umar, H. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelimabelas, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.