

PENGARUH STRES, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARRU

Bisma Setya Laksana Anwar ^{*1}, Saban Echdar ², Maryadi ³

STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹bismasetyalaksanaanwar@gmail.com, ²sabanechdar@stienobel-indonesia.ac.id, ²maryadi@stienobel-indonesia.ac.id³,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh stres, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten barru, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Populasi penelitian adalah semua pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru yang berjumlah 95 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 95 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, dengan $t_{itung} = 7.903., 7.312 \text{ dan } 8.483 > t_{abel} = 2,00$. Tolak H_0 , Terima H_1 . sehingga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, dimana $F_{itung} = 5,382 > F_{abel} = 2,65$. Tolak H_0 , Terima H_1 , sehingga stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Variabel kepuasan kerja yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,738. Variabel kepuasan kerja yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,738.

Kata kunci : Stress Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: the influence of stress, motivation and job satisfaction on employee performance at the Barru district secretariat, as well as the most dominant variable influencing employee performance at the Barru Regency Daerah Secretariat. This research approach uses survey research. The study population was all staff of the Barru Regency Daerah Secretariat, amounting to 95 people. The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method (census), namely by determining all populations as a total sample of 95 employees. Data analysis uses multiple regression analysis (multiple regression analysis). The results showed that: 1) There was a positive and significant effect of work stress individually (partially) on the work performance of Barru Regency Daerah Secretariat staff, with a count of 7,903., 7,312 and 8,483 > table = 2.00. Reject H_0 , Accept H_1 . so work stress has a significant effect on the work performance of Barru Regency Daerah Secretariat employees. There is a positive and significant influence of motivation together (simultaneously) on the work performance of Barru Regency Daerah Secretariat employees, where $F_{itung} = 5.382 > F_{able} = 2.65$. Tolak H_0 , Accept H_1 , so that work stress, motivation and job satisfaction have a significant effect on the work performance of Barru Regency Daerah

Secretariat employees. The most dominant work satisfaction variable on the work performance of Barru Regency Daerah Secretariat employees is seen from the greatest determination value, 0.738. The most dominant work satisfaction variable on the work performance of Barru Regency Daerah Secretariat employees is seen from the greatest determination value, 0.738.

Keywords: *Job Stress, Motivation, Job Satisfaction, Job Performance*

PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah bangsa terutama dalam memasuki masa-masa peralihan yang ditandai dengan berbagai perubahan mendasar dalam tatanan masyarakat, baik pada tatanan sosial, budaya, ekonomi maupun politik. Keanekaragaman kondisi masyarakat serta potensi daerah tersebut perlu mendapat pertimbangan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan tugas, baik tugas pemerintah, tugas pembangunan maupun pelayanan masyarakat, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional harus dikelola dengan baik dan terencana. Pembangunan nasional yang dilakukan oleh bangsa Indonesia adalah pembangunan manusia seutuhnya yang bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sumber daya manusia yang mampu, cakap dan trampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal dalam suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun swasta.

Menurut Mangkunegara (2012) hal ini dapat dilihat berupa program atau kebijakan-kebijakan pembangunan yang semuanya sudah diprogram di pusat (komunikasi satu arah/*Top-Down*) tanpa melihat kebutuhan daerah-daerah saat itu. Selain itu lembaga-lembaga negara sering tumpang tindih atau melakukan penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwarnai dengan penyimpangan-penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwarnai dengan penyimpangan-penyimpangan pelaksanaan administrasi dimana para birokrat dengan cara masing-masing dengan hukum sebagai payung melakukan penyimpangan guna mencapai tujuan yang mereka kehendaki tanpa menjadikan masyarakat sebagai tujuan pokok dari kebijakan yang diambilnya.

Penyalahgunaan wewenang dan bergesernya orientasi akan fungsi dan tugas aparaturnegara mulai dari pusat sampai daerah mengakibatkan fungsi aparaturnegara sebagai pelayan masyarakat akan terganggu. Jika kita berpikir bahwa birokrasi yang sarat dengan fungsi membutuhkan SDM aparaturnegara yang tidak hanya dapat melaksanakan fungsi-fungsi tersebut, tetapi lebih dapat menerjemahkan dan berinovasi terhadap fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Begitu juga dengan adanya Otonomi Daerah yang berjalan sekarang sebaiknya pusat memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada daerah dalam menganalisis strategi pengembangan SDM yang dibutuhkan Pemerintah Kota/Daerah lebih banyak mengetahui akan jumlah dan kebutuhan pegawai, dengan mengikuti koridor-koridor dan manajemen yang jelas akan standar dasar atau aturan dasar kepegawaian.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini suatu pemerintah dituntut untuk berfikir secara strategis bagaimana menjalankan roda pemerintahan atau organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan benar sehingga tujuan dari rencana atau misi yang telah

ditetapkan dapat tercapai. Tentunya kebijakan tersebut baru akan terealisasi jika sumber daya yang ada khususnya SDM tersedia mempunyai kemampuan yang tinggi dan sifat yang profesional. Selain itu tingkat efektifitas dari manajemen SDM dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

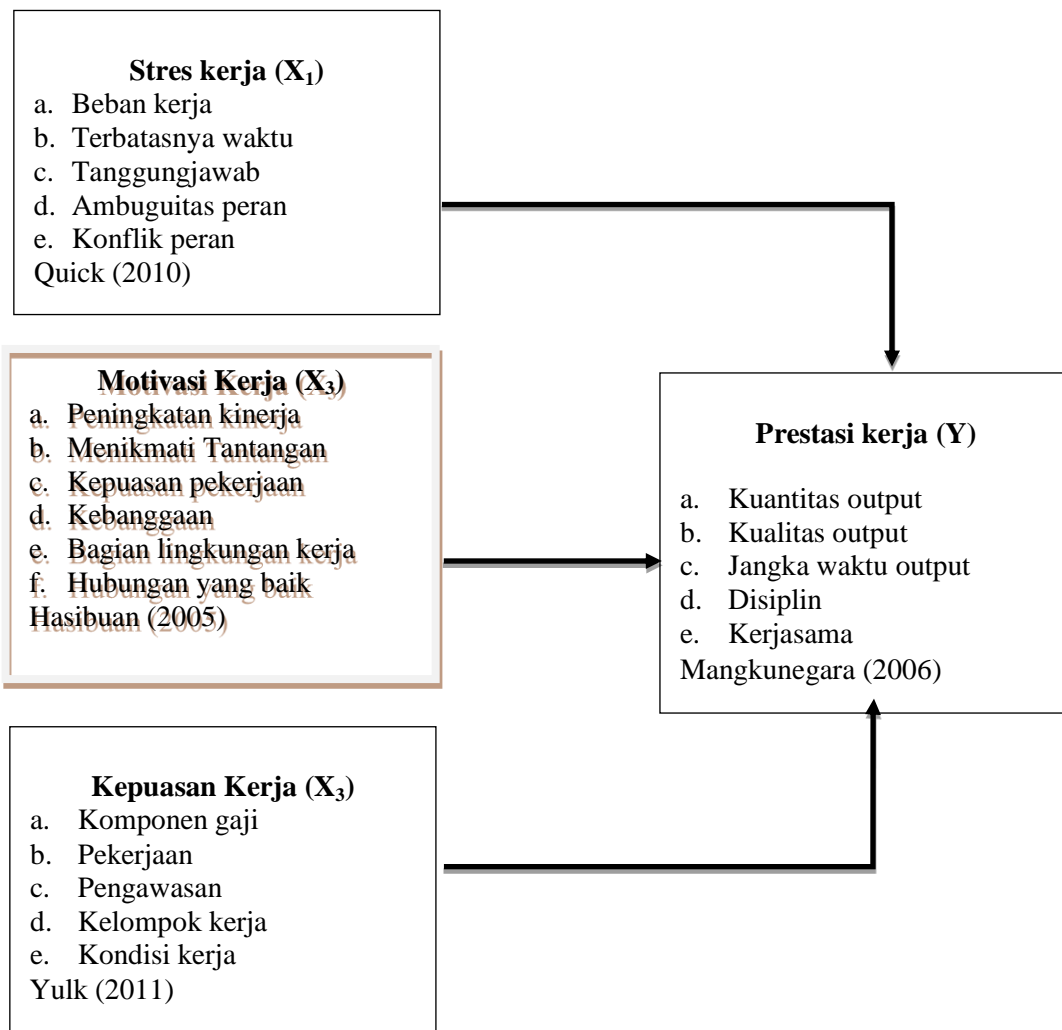
Penyelenggaraan Pemerintah yang baik dan berorientasi pada rakyat adalah menjadi harapan seluruh masyarakat Kabupaten, untuk menuju ke sana maka dibutuhkan suatu strategi Sumber Daya Manusia yang menjadi alat untuk membantu Pemerintah Kabupaten.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa adanya sumberdaya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia/pegawai tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru ini memiliki tingkat kesulitan dalam bekerja yang tinggi, terutama pada pekerjaan yang mengharuskan untuk melakukan pengawasan pekerjaan. Selain itu banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan pada waktu yang hampir bersamaan, sehingga pegawai merasa terbebani dengan situasi yang demikian. Serta pembuatan laporan kerja harian yang harus dibuat atau selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, namun sering progres kerja dilapangan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan sehingga laporan kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Yang pada akhirnya organisasi meminta penambahan waktu agar hasil pekerjaan dapat maksimal. Hal ini menimbulkan beban kerja bagi para pegawai dan waktu kerja yang terbatas sehingga sering terjadinya stress kerja pada pegawai.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai diantaranya menciptakan disiplin kerja yang tinggi dan lain sebagainya khususnya stres, motivasi juga turut mempengaruhi kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Sebagian pegawai masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Stress kerja juga terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian pegawai untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya



METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2015). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai

pengaruh variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

HASIL PENELITIAN

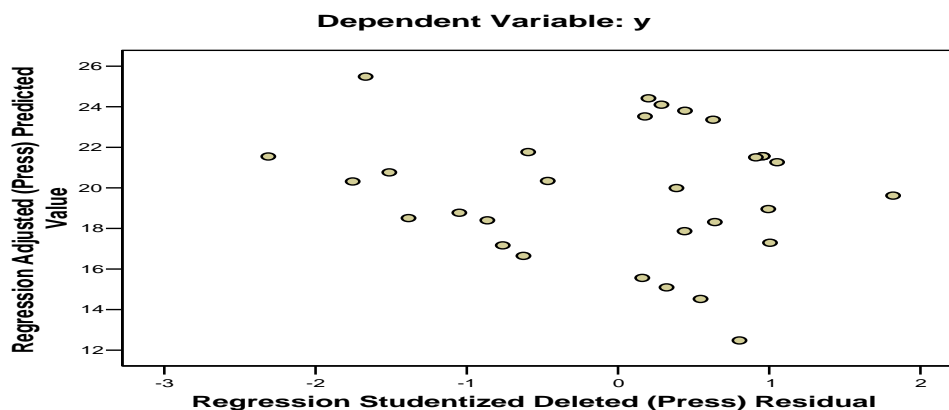
Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 17 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan tabel dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X ₁	0.231	4.334
X ₂	0.300	3.338
X ₃	0.360	2.774

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaa regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 16 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1.

Scatterplot



Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 17 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 11.394 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

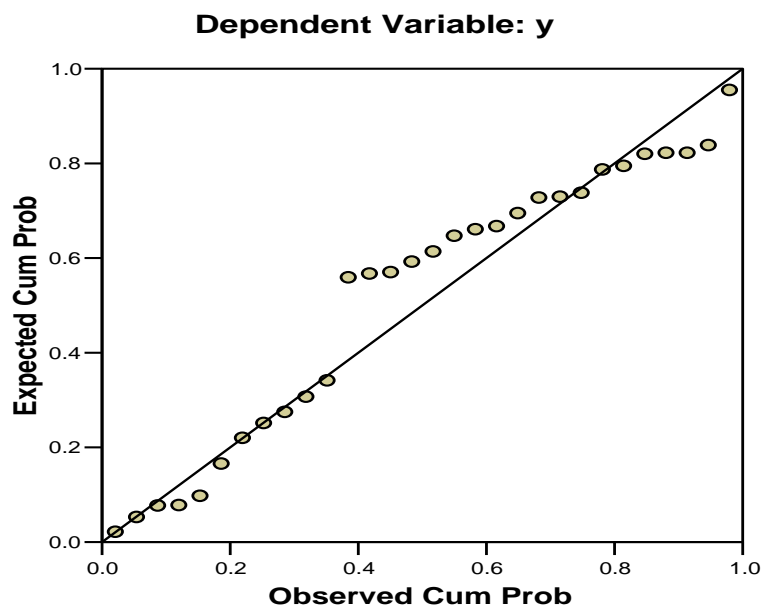
Tabel
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin – Watson	11.394
-----------------	--------

Sumber : Lampiran

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pengujian Hipotesis secara Parsial Pengaruh Stres, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru

Var	t hitung > t tabel	Kriteria Penerimaan Ha	Prob.	R Parsial	R ² Parsial
X ₁	7.903 > 2,000	Tolak ho, Terima ha	0,018	0,738	0,538
X ₂	7.312 > 2,000	Tolak ho, Terima ha	0,007	0,822	0,528
X ₃	8.483 > 2,000	Tolak ho, Terima ha	0,002	0,885	0,728

Sumber : Lampiran

Untuk menjawab hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh Untuk menjawab hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.16.

Tabel 5.6 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (prestasi kerja pegawai) dan variabel X₁ (stress kerja), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,738, dengan tingkat signifikansi 0,018. Sedangkan koefisien determinasi R² sebesar 0,538 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh stress kerja (X₁) terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Y). R² sebesar 0,538, menunjukkan pengertian bahwa 53,8 persen sumbangan pengaruh stress kerja (X₁) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 46,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut: Harga β₀ merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada stress kerja maka prestasi kerja pegawai sebesar 27,966 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel stress kerja maka prestasi kerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 27,966 satuan. Sedangkan 0,331X₁ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan stress kerja maka akan ada kenaikan prestasi kerja pegawai sebesar 0,331.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis digunakan uji, pada Tabel 5.6 terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,903, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel stress kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Untuk menjawab hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.17.

Tabel 5.6 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (prestasi kerja pegawai) dan variabel X₂ (motivasi), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,822, dengan tingkat signifikansi 0,007. Sedangkan koefisien determinasi R² sebesar 0,528 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi (X₂)

terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Y). R^2 sebesar 0,528, menunjukkan pengertian bahwa 52,8 persen sumbangan pengaruh motivasi (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Y) sedangkan sisanya sebesar 47,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 5.6 terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7.312, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,07 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dalam mewujudkan prinsip check and balance.

Untuk menjawab hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.16.

Tabel 5.6 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (prestasi kerja pegawai) dan variabel X_3 (Kepuasan kerja), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,885, dengan tingkat signifikansi 0,002. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,728 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Y). R^2 sebesar 0,728, menunjukkan pengertian bahwa 72,8 persen sumbangan pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru (Y) sedangkan sisanya sebesar 27,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, dengan $t_{hitung} = 7.903., 7.312$ dan $8.483 > t_{tabel} = 2,00$. Tolak H_0 , Terima H_1 . sehingga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, dimana $F_{itung} = 5,382 > F_{abel} = 2,65$. Tolak H_0 , Terima H_1 , sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, dimana $F_{itung} = 8.483 > F_{abel} = 2,65$. Tolak H_0 , Terima H_1 , sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru
4. Variabel stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.
5. Variabel motivasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,565.

SARAN

1. Hendaknya pihak pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Barru memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, karena faktor tersebut akan sangat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai yang

- pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.
2. Hendaknya pihak pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Barru memperhatikan masalah-masalah pengembangan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat terutama dalam upaya peningkatan prestasi kerja.
 3. Sebagai referensi bagi mahasiswa dan kelengkapan kepustakaan dalam menamah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen.
 4. Kajian mengenai prestasi kerja adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian prestasi kerja sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain, dimana dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja yang paling dominan, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan variabel kepuasan kerja yang paling dominan

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2015, *Manajemen Bisnis*, Cetakan Keempat, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsini, 2014, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernardin dan Russel, 2016, *Pintar Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*, Alih Bahasa Agus Maulana, Penerbit Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Daft, Richard L, 2016, *Management*, Buku dua , Edisi keenam, Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2015, *Aplikasi Multivariate Dengan SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2015. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. SP, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2012, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Syafri, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Mardiana, 2015, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
 Moekijat, 2005, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Rivai, Veithzhal, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktek*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. , 2009, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Saban Echdar, *Metode Penelitian Manejeman Bisnis*, Penerbit, Ghalia Indonesia
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2015, *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kepuasan Kerja Pamong Praja*, <http://www.dupdiknas.go.id>, diakses 1 Maret 2019.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo, 2016, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.
- Sutrisno, Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
 Timpe, A. Dale, 2002, *Kepemimpinan*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2015, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, 2015, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Werther, William B, dan Keith Davis, 2014, *Human Resources and Personnel Management*, Sixthth, McGraw-Hill, Inc, New York