

Pengaruh Kepuasan Kerja, Pembinaan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat

Sri Rahayu Ningsi *, Muhammad Idris *, Syamsul Alam *

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, pembinaan karir, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat, serta variabel yang dominan berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan sifat penelitian adalah deskriptif explanatory research. Penelitian dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat. Pelaksanaan penelitian selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 orang pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh). Sehingga sampel sebanyak 96 orang pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja, pembinaan karir dan disiplin kerja secara parsial atau sendiri-sendiri dan simultan atau Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat, serta variabel Kepuasan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat.

Kata kunci: *kepuasan, pembinaan karir, disiplin dan kinerja*

PENDAHULUAN

Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman merupakan pecahan dari Dinas Pekerjaan umum yang dimana dinas ini mulai berdiri pada tahun 2017 yang dilegalitaskan dengan Peraturan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 45 Tahun 2016. Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan tata kerja Dinas di Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pegawai yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen pada saat ini. Mengingat bahwa dinas perumahan dan Kawasan permukiman merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang baru di bentuk pada Tahun 2016 dan mulai berjalan pada Tahun 2017 awal. Sehingga dalam menjalankan tugas dan fungsinya dibutuhkan Kinerja pegawai yang baik untuk mendukung visi dan misi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama di dalam suatu Organisasi Perangkat Daerah. Kinerja juga harus mampu memperhatikan

periode waktu untuk melaksanakan dan mencapai target yang diinginkan dalam suatu Organisasi Perangkat Daerah Khususnya Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat Kinerja pegawai memegang berperan penting dalam suatu organisasi sebab dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten di bidangnya. Pelayanan administrasi dengan kinerja yang lebih baik secara maksimal dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat memiliki fenomena yang dapat dilihat dari sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan hal ini disebabkan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditargetkan hal ini dapat disebabkan oleh beberapa factor yaitu Gaji/insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, Sikap terhadap pekerjaan yang acuh terhadap tanggung jawab, Suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif, Sikap pimpinan yang temperamen, pemaarah arogan dan egois serta kurangnya Kerjasama antara sesama pegawai atasan dan bawahan.

Selain itu Pembinaan Karir para pegawai bertujuan untuk pengembangan Sumber daya Manusia yang belum di tingkatkan seperti diberikan pelatihan atau bintek yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga dalam bekerja dapat dilihat dari kuantitas tidak lagi melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Yang dapat menghasilkan Prestasi kerja yang baik, Promosi Jabatan, kenaikan pangkat/ golongan, Dukungan dari atasan sehingga menambah Semangat dan kemauan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Pembinaan karir dan pemanfaatan sumber daya manusia merupakan kebutuhan organisasi, seperti yang kita ketahui saat ini masih sangat kurang perhatian pimpinan terhadap pembinaan karir pegawai yang dimana dengan adanya pelatihan atau bintek yang sering diikuti oleh pegawai maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan karena para pegawai yang telah mengikuti Pendidikan formal dan nonformal atau pelatihan pengembangan diri akan lebih mudah menyelesaikan setiap tugas baik itu tugas yang pernah dilakukan sebelumnya maupun tugas baru yang dimana dalam menganalisis pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan cepat.

Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh permasalahan pegawai yang telah dikemukakan di atas, jika diabaikan begitu saja, maka akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat untuk masa yang akan datang. Disiplin kerja pegawai saat ini pemerintah Provinsi Sulawesi Barat telah mengeluarkan surat edaran Nomor 17 Tahun 2019 tentang pelaksanaan jam kerja, Upacara, Apel, Olah raga dan pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan ketaatan terhadap jam kerja yang ditetapkan sehingga tidak ada lagi pegawai yang masuk dan pulang kantor bukan pada waktunya, peraturan ini tentunya sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai, Kepedulian pegawai, Semangat kerja pegawai, Gairah kerja, Rasa memiliki yang tinggi dan Efisiensi kerja pegawai.

Kondisi-kondisi inilah yang mempengaruhi kinerja lembaga ini sehingga penulis tertarik untuk meneliti apa yang terjadi dengan kinerja di lembaga ini yang begitu buruk. Penulis tertarik untuk melihat lebih jauh dan seberapa besar motivasi, tingkat kepuasan dan disiplin kerja yang terjadi di lembaga ini yang kemudian mempengaruhi kinerja secara keseluruhan di lembaga ini. Berdasarkan latar belakang

masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Kepuasan kerja, Pembinaan karir dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat”

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September 2019 sampai dengan November 2019. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011:72). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 96 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 96 orang pegawai. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru dan manajemen sarana prasarana pendidikan, apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja mengajar guru Madrasah Tsanawiya Negeri 1 Mamuju. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 1. berikut :

**Tabel 1. Hasil uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.365	3	.122	8.663	.007 ^a
Residual	16.892	92	.184		
Total	17.258	95			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Karena nilai F_{hitung} sebesar 8,663 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepuasan Kerja, Pembinaan Karir dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat. bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian

menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 8,663$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,81$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 15 yang tertuang dalam Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.515	1.170		4.715	.000		
X1	.175	.221	.083	2.792	.030	.959	1.042
X2	.140	.120	.122	2.617	.046	.978	1.022
X3	.033	.099	.035	2.338	.036	.978	1.022

a. Dependent Variable: Y

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepuasan kerja (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,792 > t_{tabel} 1,661$
- Variabel pembinaan karir (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,617 > t_{tabel} 1,661$
- Variabel disiplin kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,338 > t_{tabel} 1,661$

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji beta

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.515	1.170		4.715	.000		
X1	.175	.221	.083	2.792	.030	.959	1.042
X2	.140	.120	.122	2.617	.046	.978	1.022
X3	.033	.099	.035	2.338	.036	.978	1.022

a. Dependent Variable:

Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepuasan kerja, pembinaan karir dan disiplin kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan pemukiman Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel Pembinaan Karir (X₂) yaitu 0,122.

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.556	.491	.42850	1.715

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,491 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepuasan kerja, pembinaan karir dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat sebesar 49,1 %, sedangkan sisanya sebesar 58,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,175 sebab kepuasan kerja adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu

satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,175 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Kepuasan kerja memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: dari beban pekerjaan yang tidak merata, kurang adanya kerjasama diantara sesama pegawai dan kurangnya masukan dari Pimpinan seberapa baik hasil kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat memiliki kepuasan yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian ini maka pegawai pada organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan $t_{hitung} 2,792 > \text{nilai } t_{tabel} 1,661$ dan tingkat signifikansi 0,030. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepuasan kerja, maka secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pembinaan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel pembinaan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,140 dengan adanya pembinaan karir dalam diri pegawai berarti Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika pembinaan karir mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,140 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,617 > \text{nilai } t_{tabel} 1,661$ dan tingkat signifikansi 0,046. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel pembinaan karir, dengan demikian maka secara parsial variabel pembinaan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,338 > \text{nilai } t_{tabel} 1,661$ dan tingkat signifikansi 0,036. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar pegawai semakin semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Hernowo (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

Pengaruh yang ditunjukkan diantara kedua variabel dikatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepuasan kerja, Pembinaan karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: kepuasan kerja (X_1), pembinaan karir (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: kepuasan kerja (X_1), pembinaan karir (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pihak Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sulawesi Barat harus lebih memperhatikan ketiga variabel tersebut sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, pembinaan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar 5,515 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 14,057. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X).

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.588 (58.8%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (kepuasan kerja, pembinaan karir dan disiplin kerja) mampu menjelaskan sebesar 68.6% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.645 (64,5%).

Kinerja pegawai memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: pegawai suka menunda pekerjaannya dengan demikian pegawai dianggap tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pegawai kurang berhati-hati dalam bekerja sehingga secara kuantitas sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga secara kualitas kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sulawesi Barat memiliki kinerja yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian ini mampu menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap kepuasan kerja, pembinaan karir dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepuasan kerja, pembinaan karir dan disiplin kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan pemukiman Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel Kepuasan Kerja (X_1) yaitu 0,175.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja, pembinaan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sulawesi Barat. Kepuasan kerja, pembinaan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sulawesi Barat dan variabel Kepuasan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith, 2012. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahmad, 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT Rineka Cipta.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Handoko, T.Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Mathis, Robert L dan H.Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Edisi Pertama, Jakarta, Salemba Empat.
- Muslim, 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe", *Tesis*, Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana USU, Medan (Tidak dipublikasikan).
- Rivai, Veithzal dan Fawzi Ahmad Mohd Basri, 2011. *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2010. *Perilaku Organisasi*, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Penerbit Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryo, S. B, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja IndonEisa: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 72–83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media.