

## **Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar**

**Dipahwati**

<sup>1</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

### **ABSTRAK**

DIPAHWATI (2017.MM.2.1141), Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan penelitian ini adalah gabungan antara kualitatif dengan kuantitatif. Sebanyak 75 responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun instrument yang digunakan adalah dengancara menguji kevalidatan data (validitas dan uji reliabilitas). metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik (uji t serta uji uji F, R<sup>2</sup>, uji normalitas dan uji multikorelasi) kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan Software SPSS versi 19. Hasil penelitian tersebut di ketahui bahwa Pengaruh Langsung Disiplin Terhadap Kepuasan Kerjasebesar 0,281 atau 28,1% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni 4,992 > 1,994. Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,077 atau 7,7% dengan. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,09 atau 9,3%. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap kinerja sebesar 0,022 atau 2,2%. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 0,347 atau 34,7%. Pengaruh tidak langsung Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai sebesar 0,832 atau 83,2%.

Kata kunci : Disiplin, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

### **PENDAHULUAN**

Untuk pencapaian tujuan suatu organisasi diperlukan kinerja pegawai yang efektif. Kinerja akan lebih efektif dengan menggunakan tiga elemen yaitu kompetensi individu, fungsi dan tuntutan pekerjaan tersebut serta lingkungan organisasi dimana pekeijaan tersebut berada. Agar kinerja dapat efektif, ketiga elemen tersebut harus menyesuaikan satu sama lain. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena ketidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan pelanggan dan konsumen akan berkurang. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kompensasi, disiplin kerja, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Pegawai yang selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi.

Disiplin pegawai sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan organisasi. baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting organisasi terutama yang menyangkut kinerja pegawai. Kebijakan pimpinan sangat mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja. Kebijakan yang dirasakan pegawai sebagai kebijakan yang tidak adil akan dapat menyebabkan rasa tidak puas. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar kebijakan pimpinan perihal pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai yang hanya didasarkan kepada jumlah kehadiran pegawai turut memberi dampak kepada ketidakpuasan para pegawai artinya adanya ketidak selarasan antar kehadiran dengan kinerja pegawai sebab banyaknya pendapat-pendapat yang mengarah pada capaian kinerja yang hanya dititik beratkan pada kehadiran semata, Kebijakan ini akan mengakibatkan para pegawai hanya rajin datang secara teratur tanpa menghasilkan kinerja yang baik karena tidak ada penghargaan atas kinerja yang mereka lakukan

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif:

Lokasi dan Waktu Penelitian: Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polman selama 2 (dua) bulan dari Oktober sampai dengan Nopember 2019. Populasi dan Sampel: Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berjumlah 75 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sebanyak 75 orang pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polman. Teknik Pengumpulan Data: Metode yang digunakan adalah kuesioner/angket. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subyek penelitian. Teknik Analisis Data: Analisis Statistik Deskriptif. Uji Kualitas Data, Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan dianalisis dengan regresi linear berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

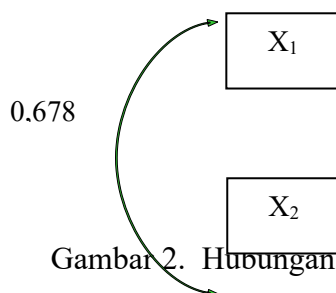
#### Hasil Penelitian.

Tabel 1. Analisis Korelasi Antar Variabel

Variabel	X1	X2
X1	1,000	0,678
X2	0,678	1,000

Sumber : Data diolah (2019).

Tabel di atas menunjukkan bahwa ada korelasi yang nyata antar variabel, dimana korelasi antara variabel Disiplin dengan variabel Motivasi 0,678. Secara struktural, dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2. Hubungan Antara Variabel X1 dan X2

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya koefisien jalur antar variabel X1 dan X2 terhadap Y1, serta Koefisien jalur dari Y1 ke Y2 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Path Analisis

Struktur paramater	Koef. Jalur (beta)	t. hit.	t. tab	Sig.	Keputusan
X1 terhadap Y1 (pY1.X1)	0,531	4,992	1,994	0,000	Terima Ha
X2 terhadap Y1 (pY1.X2)	0,278	2,610	1,994	0,011	Terima Ha
Y1 terhadap Y2 (pY2.Y1)	0,483	4,713	1,994	0,000	Terima Ha
X1 terhadap Y2 (pY2.X1)	0,519	4,754	1,994	0,000	Terima Ha
X2 terhadap Y2 (pY2.X2)	0,273	2,501	1,994	0,015	Terima Ha
R <sup>2</sup> (X1,X2,Y1 terhadap Y2)		0,546			
R <sup>2</sup> (X1,X2 terhadap Y1)		0,559			

Sumber : Data diolah (2019)

Keterangan : \* signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Hasil analisis pada tabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur dari hasil pengujian secara simultan adalah signifikan, sehingga dapat diambil keputusan untuk menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>1</sub> yang berarti dapat diteruskan ke pengujian secara individual. Dari hasil pengujian secara individual, ternyata koefisien path dari variabel X1 dan X2 terhadap Y1 secara statistik adalah signifikan, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Langsung Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung Disiplin terhadap kepuasan kerja sebesar 0,281 atau 28,1% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni 4,992 > 1,994. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis pertama, diterima. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa Disiplin kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar sudah berlangsung dengan baik, yang ditunjukkan oleh tingginya penilaian responden terhadap indikator-indikator yang digunakan. Persepsi pegawai ini selaras dengan tingginya kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa tinggi sikap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar berada pada kategori tinggi yang ditandai dengan pegawai yang taat aturan, disiplin terhadap waktu dan selalu bertanggung jawab. Kedisiplinan pegawai akan mendorong tercapainya peningkatan kompetensi pegawai, khususnya dalam kepatuhan terhadap berbagai standar dan aturan kerja.

## 2. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,077 atau 7,7% dengan nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel yakni  $2,610 > 1,994$ . Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis kedua, diterima. Hasil observasi menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar cukup tinggi yang juga sejalan dengan tingginya kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi, akan bekerja dengan penuh semangat. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk memiliki kepuasan dalam bekerja. Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan dapat memotivasi gairah kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, prestasi yang diperoleh dihargai oleh organisasi, lingkungan bekerja dan adanya kesempatan bersaing. Kebutuhan ini akan memotivasi pegawai untuk bekerja giat, mereka menyadari dengan prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh jabatan, kepangkatan dan pendapatan yang tinggi.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,193 menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polman mampu mengarahkan pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang telah menjadi ketentuan dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Jadi jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,679 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Motivasi memiliki fenomena yang dapat dilihat dari kondisi awal yaitu: kurangnya kebebasan dalam mengemukakan ide-ide ataupun pendapat dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan kemampuan yang ada. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polman memiliki motivasi yang kurang baik, dengan mengacu pada hasil penelitian ini maka pegawai pada organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya perbaikan terhadap motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji  $t$  yang menunjukkan nilai  $t$  hitung  $3,265 <$  nilai  $t$  tabel  $1,683$  dan tingkat signifikansi 0,002. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi.

## 4. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,09 atau 69,3% dengan nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel yakni  $4,754 > 1,994$ . Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis ketiga, diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan  $t$  0,040.

### 5. Pengaruh Langsung Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap kinerja sebesar 0,022 atau 22% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni  $2,501 > 1,994$ . Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis keempat, diterima.

### 6. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 0,347 atau 34,7% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni  $2,584 > 1,944$ . Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis kelima, diterima.

### 7. Pengaruh Tidak Langsung Disiplin kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai

Pengaruh tidak langsung Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai sebesar 83,2% dengan nilai t hitung > nilai t tabel yakni  $4,713 > 1,994$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi terhadap kinerja. Hal ini diperkuat pula dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 0,05. Sehingga hipotesis keenam, diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi bagi Disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene..
2. Terdapat pengaruh antara disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
3. Variabel Semangat kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 84-93.
- Aritonang, Keke T. 2015. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta* (Tesis).
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.



- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Carlaw, Deming & Friedman. 2013. *Managing & Motivating Contact Center Employees*. USA: he McGraw-Hill Companies.
- Davis, K. 2010. *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- Dessler, Garry. 2010. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Cardoso. Faustino. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- 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.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70-85.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Haryono. 2009. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang*. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang. Tesis tidak dipublikasikan.
- Hasan, Dede. 2012. *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Pegawai dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*. Bandung: PPs UPI. Tesis tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernowo, Narmodo. 2013. *Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. *Journal Daya Saing*, Diakses Desember 2018.
- 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.
- Imatama. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pendidikan Perkebunan*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 15-26.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39.

- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R Wayne. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pattanayak, B. 2012. *Human Resources Management*. New Delhi: Printice-Hall of India.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2013. *Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Saydam, Gouzali. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sirait, Justine T. 2011. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, 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.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, 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.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keempat*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suplera, Lidya J. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Manado*. Jember: Universitas Jember. Tesis tidak dipublikasikan.
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 98-107.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Tohardi, Ahmad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138.
- Winardi, J. 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Kencana.
- Yuli, Budi Sri Cantika. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.