

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BARRU

Syarifah Ulfiah¹, Muhammad Idris², Muh Said³
Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia
EMAIL : Svarifahulfiah123@gmail.com

ABSTRAK

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research*. Penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Pelaksanaan penelitian selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. 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 42 orang pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. 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 motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Kata kunci : motivasi, kepuasan, disiplin dan kinerja

ABSTRACT

The research type is quantitative descriptive, while nature of research is descriptive explanatory research. The research conducted at Civil Service Agency and Human Resources Development in Arfak Mountain Regency. Execution of research during 3 months. Population in this research amount to 42 officer people at Civil Service Agency and Human Resources Development in Arfak Mountain Regency.. Sampel in research the overall of the amount of population taken as sampel. Thereby the amount of sampel equals to amount of population (cencus or saturated sample. So that sample counted 42 officer people at Civil Service Agency and Human Resources Development in Arfak Mountain Regency. The analyze data method which used multiple regression analysis. The result of research indicate that influence of positive and significant between work motivation, job satisfaction and work discipline to servant officer performance at Civil Service Agency and Human Resources Development in Arfak Mountain Regency.

Keyword : motivation, satisfaction, discipline and performance

PENDAHULUAN

Dalam sistem pemerintahan Republik Indonesia, arah kebijakan pengembangan sumber daya aparatur ini telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan antara lain Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Daerah (Perda) dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah. Upaya meningkatkan kualitas aparatur negara dilakukan dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan, serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, meningkatkan fungsi dari keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara secara transparan, bersih, dan bebas dari penyalahgunaan”.

Pengalaman sejarah yang panjang menuntut perlunya perenungan ulang atas semua peran yang dimiliki. Tjokrowinoto (2013) mengemukakan bahwa budaya birokrasi dapat bersifat tidak produktif terhadap pembangunan daerah dan nasional. Budaya *patrimonialisme* dan *patron-client* menguasai hubungan-hubungan antarbirokrat, hubungan antarbirokrat dengan kekuatan ekonomi mengubah hakekat birokrasi menjadi saling menguntungkan yang berkolusi dengan kekuatan ekonomi untuk memperkaya diri, budaya mendahulukan keselamatan jabatan dan dominasi dan nilai-nilai materialisme dan hedonisme. Kemudian, Sujatmo (2013) menyebutkan bahwa terjadi penyimpangan antara kekuasaan dan moral. Kondisi ini, tidak terlepas dari perilaku birokrasi sebagai perilaku organisasi.

Perilaku organisasi yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi sering diwarnai oleh kepentingan organisasi yang bersangkutan. Peranan seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam penciptaan perilaku organisasi yang ideal, yaitu didasarkan pada pandangan bahwa kepentingan individu dan kepentingan organisasi tidak harus berada di jalur yang bertentangan, tetapi pada kondisi yang selaras, di tengah kompleksitasnya kebutuhan individu.

Pegawai yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen pada saat ini. Kinerja pegawai perlu diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan pelayanan administrasi pendidikan di perguruan tinggi.

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. Kinerja juga harus mampu memperhatikan periode waktu untuk melaksanakan dan mencapai target yang diinginkan dalam suatu perguruan tinggi. Kinerja pegawai memegang peranan 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 dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru memiliki fenomena yang dapat dilihat dari sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan, dengan demikian pegawai dianggap kurang 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 pegawai tidak maksimal.

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 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru untuk masa yang akan datang.

Menurut Mathis dan Jackson (2012), sistem kinerja pegawai berusaha mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang lebih baik.

Rivai dan Fawzi (2011) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika".

Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru dapat dilihat dari sikap yang diperlihatkan pegawai seperti: kurangnya kebebasan dalam mengemukakan ide-ide ataupun pendapat dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan kemampuan yang ada.

Teori motivasi menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2010), menyatakan bahwa, "Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic*, dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Abraham Maslow membuat "*needs hierarchy theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap (*attitude*) bagi seorang pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai demikian pula sebaliknya. Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru dapat dilihat 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.

Kepuasan kerja merupakan sikap dalam diri seorang pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan merupakan kecenderungan perilaku pegawai dalam mengaplikasikan seluruh kemampuan kerja pegawai melalui sikap dan kondisi dalam bekerja demi mencapai tujuan akhir suatu organisasi untuk masa yang akan datang.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standard organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik, disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Davis, 2012)

Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kesadaran yang muncul dari dalam diri pegawai tanpa ada paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Setiap organisasi umumnya menginginkan agar pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis agar pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja dapat lebih ditingkatkan. Fenomena disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru dapat dilihat dari pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga hasilnya tidak sesuai seperti yang diharapkan, rasa kepedulian pegawai yang rendah sehingga sebagian peralatan kantor kurang dirawat dengan baik dan pegawai kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaan, seperti: pegawai masih suka tidak masuk kerja dan suka terlambat mengabsen masuk pada mesin elektrik diatas pukul 09.00 Wib. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru di Kabupaten Barru. Pelaksanaan penelitian

selama 3 bulan, dengan pertimbangan pelaksanaan kinerja yang belum optimal. Disamping itu kemudahan dalam memperoleh data dan informasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh). Menurut Arikunto (2012), jika jumlah populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Sehingga sampel sebanyak 42 orang pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data , yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

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 yang tertuang dalam Tabel 5.9 berikut :

Tabel 5.9 : Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	3,012	0,001
X ₁	2,412	0,000
X ₂	2,105	0,000
X ₃	3,303	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel motivasi kerja (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel kepuasan kerja (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel disiplin kerja (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru . Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.10. berikut :

Tabel 5.10 : Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	273.494	3	11,345	0,000
Residual	150,673	38		
Total	426,167	41		

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 11,34$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa motivasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,170 sebab motivasi adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,170 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,346, dengan adanya kepuasan kerja dalam diri pegawai berarti Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,346 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,105 >$ nilai $t_{tabel} 2,062$ dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepuasan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,707 menunjukkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru

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 disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,6707 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,303 > \text{nilai } t_{tabel} 2,062$ dan tingkat signifikansi 0,000. 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.

4. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: motivasi (X_1), kepuasan kerja (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 Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru harus lebih memperhatikan variabel disiplin kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru .

KESIMPULAN

Kesimpulan

Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru , dengan nilai $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060$. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru , dengan nilai $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,060$. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru , nilai $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060$. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru , dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 11,34$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Disiplin kerja perlu mendapat perhatian khusus dan segera diatasi oleh pimpinan dengan memberi arahan kepada pegawai berkaitan dengan tingkat kehadiran pegawai agar kinerja pegawai dapat berubah menjadi lebih baik dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi pegawai dalam bekerja perlu ditingkatkan oleh pimpinan dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide-ide atau pendapat sehingga pegawai akan merasa dihargai dengan timbulnya perasaan bangga dan berguna menjadi bagian dari organisasi pada posisi/kedudukan pegawai saat ini, dengan memberikan masukan atau pujian seberapa baik hasil kerja yang telah diselesaikan pegawai dengan demikian pegawai akan merasa senang dengan tingkat tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja pegawai harus menjadi perhatian pimpinan, yaitu: dengan memberikan masukan kepada pegawai agar tidak selalu menunda pekerjaan dan berhati-hati dalam bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- As'ad, M, 2013. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Yogyakarta, Penerbit Liberty.
- Buhler, Patricia, 2012, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, Diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta, Prenada.
- Davis, Keith, 2012. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Prenhallindo.
- Fathoni, Abdurrahmad, 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT Rineka Cipta.
- Gouzaly, Saydam, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gunung Agung.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Heidjrachman dan Suad, Husnan, 2012. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hernowo, Narmodo, 2013. "Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri", *Journal Daya Saing.pdf*, Diakses Mei 2015.
- Hasibuan, Melayu SP, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Ikhwanysyah, 2014. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan", Tesis, Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana USU, Medan (Tidak dipublikasikan).
- Kuswadi, 2012. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*, Penerbit PT Elex Media Jakarta, Komputindo.
- Listianto, Bambang, 2012. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)", *Journal Daya Saing.pdf*, Diakses Mei 2015.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitalaya, 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manuasia*, Bogor, Penerbit: Galia IndonEisa.
- 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.

-
- _____, 2010. *Manajemen*, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Santoso Budi, Purbayu dan Anshari, 2012. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excell & SPSS*, Jakarta, Penerbit Andi.
- Sastrohadiwiryo, S. B, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja IndonEisa: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- _____, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Bandung, Refika Aditama.
- Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Umar, Husein, 2011. *Metode Riset Bisnis*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.