

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis)

Fikri Husaeni¹, Elin Herlina², Risna Kartika³
¹²³ Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
iwansetiawan@unigal.ac.id

Abstrak

Penelitian ini di fokuskan pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap efektivitas kinerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis? 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis? 3) Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis? Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode survey dengan metode survey dengan pendekatan deskriptif analitik menggunakan metode analisis koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi, koefisien regresi berganda, Uji t dan Uji F. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis yang berjumlah 93 orang. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap efektivitas kinerja sebesar 16,08%. Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja sebesar 37,33%. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja 37,33%. Simpulan dari penelitian ini adalah 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. 3) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kinerja. Saran dari hasil penelitian ini adalah 1) Untuk lebih meningkatkan lagi motivasi pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis, sebaiknya pegawai menunjukkan perlakuan yang wajar kepada sesama pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis, dengan cara saling membantu dalam pekerjaan apabila rekannya sedang membutuhkan bantuan. 2) Untuk lebih meningkatkan lagi disiplin kerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis, sebaiknya pegawai mentaati peraturan lembaga/instansi dengan cara menggunakan seragam kerja yang sesuai dan berpakaian rapih pada saat bekerja. 3) Untuk lebih meningkatkan lagi efektivitas kinerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan kenyamanan serta kepuasan pegawai dalam bekerja di tempat kerjanya.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin kerja, dan Efektivitas kinerja

Pendahuluan

Kinerja aparatur pemerintah di masa lalu pada umumnya diukur dari kompetensinya menegakan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Paradigma demikian tidak salah terutama apabila diingat bahwa fungsi dari birokrasi yang menonjol pada masa lalu ialah fungsi pengaturan. Dimasa sekarang dan yang akan datang fungsi tersebut tetap harus diselenggarakan seefektif mungkin. Hanya saja karena banyak fungsi-fungsi lainnya yang tidak kalah pentingnya dimasa depan, diperlukan kriteria yang berbeda untuk menilai kinerja birokrasi sebagai suatu kesatuan utuh. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat dengan UU ASN) lahir dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi,

kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Untuk dapat melihat apakah pemerintah mampu memenuhi tuntutan perubahan yang terjadi tersebut, serta telah mampukah pemerintah memenuhi kriteria yang unggul adalah dengan melihat bagaimana kinerja dari pemerintah itu sendiri, terutama dari kinerja individu yang menjadi sasaran utamanya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Masyarakat memandang kinerja pegawai masih rendah. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif. Untuk dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah ataupun programnya, maka seluruh aktivitas yang ada harus diukur, dan pengukuran tersebut tidak hanya dilihat dari *input* (masukan) dari program akan tetapi lebih ditekankan kepada *output* (keluaran), *outcomes* (hasil), *benefits* (manfaat) dan *impacts* (dampak). Brahmasari dan Suprayetno (2010: 2) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Pengukuran kinerja PNS dalam satau tahun tertuang dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang diberikan oleh atasan langsung setiap tahunnya. Namun dalam lembar DP3 tersebut tidak diberikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga atasan juga tidak dapat mengetahui penyebab naik atau turunnya kinerja bawahannya.

Efektivitas kinerja pegawai yang baik juga memerlukan faktor pendorong, perangsang yaitu motivasi, motivasi ini ada yang berasal dari dirinya sendiri ataupun dari orang lain. Salah satu maksud dan tujuan dari komitmen yang dibuat oleh para pemimpin adalah bahwa karyawan memiliki motivasi tinggi untuk organisasi. Sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan tujuan organisasi dari satu pihak dapat tercapai. Kementerian Agama Kabupaten Ciamis sebagai sebuah instansi/organisasi diharapkan dapat mencapai kinerja yang maksimal sesuai yang diharapkan, dengan didorong oleh motivasi dan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan pengamatan awal dengan cara pra survey peneliti terhadap 20 orang pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis ditemukan adanya permasalahan mengenai belum optimalnya efektivitas kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Penelitian terkait Efektivitas Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis

No	Pernyataan	Skor Ideal	Skor yang diperoleh	(%)
1	Kemampuan Menyesuaikan Diri Saya dapat menyesuaikan diri dengan kesibukan kerja di Kantor ini.	20x5 = 100	67	67
	Saya dapat menyesuaikan diri di dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya	20x5 = 100	67	67
2	Prestasi Kerja Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	20x5 = 100	87	87
	Saya selalu mematuhi apa yang diperintahkan oleh atasan	20x5 = 100	88	88
5	Kepuasan Kerja Saya merasa senang jika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	20x5 = 100	92	92
	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja saya yang membutuhkan bantuan	20x5=100	86	86

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survey kepada 20 orang responden mengenai efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis, dari 6 (enam) item pernyataan diperoleh skor terendah adalah sebesar 67 atau 67%, yaitu pada indikator kemampuan menyesuaikan diri. Artinya bahwa pegawai belum bisa menyesuaikan diri dengan kesibukan kerja di Kantor, serta belum dapat menyesuaikan diri di dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya.

Dari penjelasan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis belum bisa menyesuaikan diri dalam bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam bekerja secara kelompok. Hal tersebut diakibatkan karena pegawai kurang memiliki dorongan motivasi baik dari diri sendiri ataupun dari atasannya atau orang lain, hal tersebut juga diakibatkan oleh rendahnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Kurang optimalnya efektivitas kerja kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis, salah satunya disebabkan belum optimalnya motivasi pegawai dikarenakan tempat kerja yang kurang luas dan beban kerja yang banyak. Faktor lain yang menyebabkan kurang optimalnya efektivitas kerja kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis adalah kurangnya disiplin kerja pegawai seperti sering keluar kantor untuk urusan pribadi pada saat jam kerja

Berdasarkan latar belakang serta fenomena-fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis)”**

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh motivasi terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Ciamis? Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Ciamis? Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Ciamis?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis yang berjumlah 93 orang. Karena jumlah populasi pada Kementerian Agama Kabupaten Ciamis sebanyak 93 orang, maka menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Data diperoleh secara langsung dengan cara melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dengan pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder dapat diperoleh melalui media lain yang bersumber dari buku-buku perpustakaan, internet, jurnal dan data-data lainnya dari perpustakaan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pada Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif untuk variabel motivasi, dapat di tarik kesimpulan bahwa motivasi di Kementerian Agama Kabupaten Ciamis dikatakan baik. Hal ini terbukti bahwa kepala Kementerian Agama Kabupaten Ciamis selalu memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan kerja. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana dapat diketahui pengaruh motivasi terhadap efektivitas kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat, berdasarkan perhitungan koefisien determinasi pengaruh motivasi terhadap efektivitas kinerja pegawai adalah sebesar 16,08% sedangkan sisanya sebesar 83,92% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, dari uji signifikansi (Uji t) dapat diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya hipotesis diterima, maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Adapun menurut pendapat Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa: “motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipengaruhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Selanjutnya menurut pendapat Hasibuan (2013: 163) indikator motivasi adalah sebagai berikut, Upah yang adil dan layak, Kesempatan untuk maju/promosi, Pengakuan sebagai individu, Keamanan kerja, Tempat kerja yang baik, Penerimaan oleh kelompok, Perlakuan yang wajar, Pengakuan atas prestasi. Adapun salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas kerja adalah dengan pemberian motivasi kepada pegawai. Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Akbar (2017) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, variabel motivasi kerja memiliki nilai positif maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. Menurut Mulyati, Nur Suci, dan Hasanah (2017) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai sama dengan hasil penelitian yang telah di kemukakan oleh A.H Rahadian (2016) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai.

Dengan adanya hasil penelitian serta dikaitkan dengan teori-teori yang telah dikemukakan di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi dengan efektivitas kerja

pegawai, motivasi kerja merupakan hal penting yang harus di terapkan kepada setiap pegawai karena akan mempengaruhi efektivitas kerja setiap pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pada Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif untuk variabel disiplin kerja, bahwa dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis dikatakan baik. Hal ini dibuktikan bahwa pegawai Kementerian Agama telah mampu mentaati aturan waktu dalam bekerja, baik itu jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian koefisien korelasi sederhana dapat diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat, berdasarkan perhitungan koefisien determinasi pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai adalah sebesar 37,33% sedangkan sisanya sebesar 62,67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, dari uji signifikansi (Uji t) dapat diketahui thitung lebih besar dari ttabel, artinya hipotesis diterima, maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Adapun Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2017: 86) mengemukakan bahwa. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosotakan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selanjutnya menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) indikator-indikator disiplin kerja antara lain yaitu, Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. Menaati peraturan perundang-undangan dan prosedur perusahaan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian Murti (2013) yang meneliti mengenai pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja, dari hasil penelitian diperoleh bahwa

terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian serta dikaitkan dengan teori-teori yang telah dikemukakan dapat diketahui bahwa ketika disiplin kerja pegawai meningkat, maka efektivitas kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pada Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif untuk variabel efektivitas kinerja pegawai dapat di simpulkan bahwa efektivitas kinerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis dikatakan baik, hal ini dibuktikan bahwa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis telah mampu menyesuaikan diri dengan pegawai lainnya, dengan kesibukan dalam bekerja, dan dalam membantu rekan kerjanya. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis koefisien korelasi berganda dapat diketahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat, berdasarkan perhitungan koefisien determinasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kinerja pegawai adalah sebesar 37,33% sedangkan sisanya sebesar 62,67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, dari uji signifikansi (Uji F) dapat diketahui Fhitung lebih besar dari Ftabel, artinya hipotesis diterima, maka motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Adapun efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2012:7) bahwa efektivitas merupakan “Kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”, sedangkan Hidayat dalam Rizky (2011:1) menjelaskan bahwa: “efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya”.

Selanjutnya menurut Zulyanti dalam Yudhaningsih (2011:41) indikator mengukur efektivitas kerja meliputi, Kemampuan Menyesuaikan Diri. Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang

masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai. Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu dan sasaran serta batas waktu yang telah ditentukan. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Sedangkan teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi. Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pendapat lain kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam. Kepuasan kerja suatu keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimata karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Menurut Mulyati, Nur Laila dan Hasana (2017) terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai. Serta di perkuat oleh hasil penelitian A.H.Rahadian (2016) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh motivasi terhadap efektivitas kinerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis, serta pengaruhnya positif dan signifikan. Hal ini terlihat kepala Kementerian Agama telah melakukan pelatihan kepegawaia kepada para pegawainya untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Artinya jika motivasi pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis baik, maka efektivitas kinerja pegawai tersebut akan meningkat. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis, serta pengaruhnya positif dan signifikan. Hal ini terlihat pegawai mampu mematuhi peraturan waktu dalam bekerja. Artinya jika disiplin kerja pada pegawai

Kementerian Agama Kabupaten Ciamis baik, maka efektivitas kinerja pegawai akan meningkat. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis, serta berpengaruh secara positif dan signifikan. Artinya jika motivasi dan disiplin kerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Ciamis baik, maka efektivitas kinerja pegawai tersebut akan meningkat

Daftar Pustaka

- Akbar. 2017. *Analisis Pembelajaran Aktif dengan Pendidikan Collabarative Learning pada Mata Kuiah Manajemen Pendidikan Di STAIN Kudus*. Journal.
- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen*. An Evi Dence-Based Guide To Delivering High Performance India: By ReplikanPress Pvt L Td.
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Gie. 2015. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta. Liberty
- Handoko. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta. STIE YKPN.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2013. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Martini. 2011. *Analisis Tindak Tutur Ilokusi Guru Bahasa Indonesia Dalam Interaksi Belajar Mengajar Kelas VII SMP Muhammadiyah 7 Banyudono Boyolali*. Skripsi. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mathis & Jackson. 2010. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rizky. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kusuma Agrowisata Hotel Batu*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. 2009. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suprayetno. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tobing, joshep.2011. *Kiat Menjadi Supervisor Handal*. Surabaya: Erlangga.
- Umam. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wirjana. 2007. *Mencapai Manajemen Berkualitas: Organisasi, Kinerja, Program*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yudhaningsih. 2011. *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*. Jurnal Pengembangan Humaniora. Vol.11 No.1.