

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pali

Mawar Sari Saptaria¹, Reina Damayanti², Tri Sinarti³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, mawarsarisaptari@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, reinadamayanti.rd@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, trisinarti1976@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to find out if it is affected by Career Development and Motivation on Job Satisfaction at the Department of Transportation of Pali Regency. The strategy used in this study is a quantitative technique with the number of tests concentrated on over 35 individuals. Information checking strategies used in this review are different recurrence investigations, recurrence coefficient investigations, assurance checks, t-tests and f-tests using the SPSS 22 for windows program. From the results of the t-test research, it shows that there is a significant influence on Career Development (X1) with a sig value of 0.000 < 0.05 so it can be concluded that there is an influence between career development on job satisfaction, and the motivation variable (X2) with a value of sig-0.000 < 0.05, it means that partially there is a significant influence on job satisfaction. From the results of the F-test simultaneously obtained a value of 0.000 < 0.05, meaning that H₀ is rejected, H_a is accepted. So it can be concluded that the variables of Career Development (X1) and Motivation (X2) have a simultaneous effect on Job Satisfaction (Y).

Keywords : Career Development, Motivation, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ininya bertujuan untuk mengetahuinya Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pali. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif dengan jumlah tes terkonsentrasi di atas 35 individu. Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam review ini adalah investigasi kekambuhan yang berbeda, investigasi kekambuhan koefisien, pemeriksaan assurance, uji t dan uji f dengan menggunakan program program SPSS 22 for windows. .Dari hasil dipenelitian uji-t menunjukan bahwasan adanya dipengaruhi signifikan Pengembangan Karir (X1) dengan nilainya sig sebesar 0,000<0,05 sehingga dapat disimpulkannya bahwasan terdapatnya terpengaruh antara Pengembangan kaarir terhadap Kepuasan Kerja, dan variabel Motivasi (X2) dengan nilainya sig-0,000<0,05, artinya secara parsial adakan pengaruh yaang signifikan terhadaap Kepuasan kerja. Dari hasilnya uji-F secara simultan diperoleh nilai 0,000 < 0,05 artinya H₀ ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

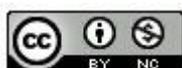
Keywords : Pengembangan Karir, Motivasi, Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

Pemenuhan pekerjaan adalah ekspresi dekat rumah yang menarik atau tidak diinginkan bagi perwakilan dalam mensurvei pekerjaannya (Sutrisno, 2015: 75).

Peningkatan profesi merupakan gerakan perwakilan untuk mewujudkan rencana panggilan masa depan, peningkatan panggilan sangat penting bagi pekerja dan merupakan salah satu tahap untuk mewujudkan pemenuhan pekerjaan mengingat dengan itu perwakilan diberikan kesempatan untuk berkembang dan berkreasi sesuai kapasitasnya yang sebenarnya (Parimita, 2015: 332)

Robbins dalam Wibowo (2016: 322) inspirasi adalah siklus yang menyebabkan kekuatan, haluan, dan kelelahan individu dalam mencapai tujuan.



Peningkatan panggilan dan inspirasi tidak diragukan lagi bukan pekerjaan yang mudah. Apalagi jika organisasi tersebut memiliki banyak pekerja dari berbagai yayasan sosial, usia, dan berbagai pelatihan. Hal ini terjadi di Dinas Perhubungan Kabupaten Pali. Ada beberapa masalah terkait SDM (SDM) yang ditimbulkan oleh perbedaan kemampuan atau kapasitas. Variabel manusia dalam perwakilan membingungkan, misalnya, pelaksanaan perwakilan yang rendah, inspirasi kerja yang rendah, pergantian perwakilan yang tinggi, tingkat ketidakhadiran perwakilan yang tinggi yang dapat mengganggu pergantian peristiwa dan pencapaian tujuan organisasi.

Pemenuhan pekerjaan pada dasarnya adalah tentang apa yang menyebabkan seseorang merasa bahagia dan menyenangkan dalam pekerjaannya. Melihat konsekuensi dari persepsi dan pertemuan singkat dengan beberapa pekerja Dinas Perhubungan Kabupaten Pali terhadap pemenuhan pekerjaan yang representatif, maka pencipta menemukan beberapa permasalahan yang terjadi. Persoalannya adalah tidak adanya persiapan pekerjaan yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Pali dengan tujuan akhir untuk membina profesi pekerja, dari pertemuan-pertemuan tersebut disadari masih sedikit pegawai pemerintah yang berasal dari jenjang pendidikan profesi/sekolah menengah, hal ini membuat sulit bagi perwakilan untuk mendapatkan kemajuan.

Kendala lain juga terletak pada masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pali, hal ini ditandai dengan kompensasi yang diberikan Dinas Perhubungan Kabupaten Pali sering mengalami keterlambatan, atasan yang memberikan beban kerja yang berlebih membuat pegawai terpaksa membawa pulang pekerjaan kerumah, indikator kondisi kerja khususnya iklim lingkungan kerja yang terlalu ketat membuat perwakilan tidak bisa dibilang ideal dalam bekerja dan tidak adanya apresiasi dari atasan kepada perwakilan sehingga dapat menghambat inspirasi kerja seorang perwakilan dalam bekerja. Hal ini dilihat dari pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, seperti pegawai yang telah mengikuti prosedur dan tata cara sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan tetapi tidak diberi penghargaan

B. KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Arifin (2018: 78), menyatakan bahwa peningkatan profesi adalah suatu proses peningkatan kapasitas seorang wakil yang tiada hentinya yang diselesaikan secara resmi dan memiliki kelanjutan untuk mencapai tujuan dan sasaran panggilannya.

Sinambela (2016:260) peningkatan profesi adalah suatu karya yang dibuat oleh perkumpulan-perkumpulan dalam mengatur panggilan wakilnya, yang disebut sebagai dewan panggilan, termasuk mengatur, menjalankan, dan menyelenggarakan profesi.

Berdasarkan penilaian para ahli di atas, cenderung beralasan bahwa peningkatan vokasional adalah suatu kondisi yang menunjukkan perluasan status atau jabatan yang diemban oleh seorang individu dengan perlakuan yang adil dalam suatu profesi, perhatian, kesempatan, minat, dan tingkat pemenuhan dari pekerja.

menurut Arifin (2018: 82-84) Berbagai petunjuk yang perlu diperhatikan dalam peningkatan vokasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan pekerjaan, prestasi panggilan yang representatif umumnya didasarkan pada pelaksanaan pekerjaan yang hebat dan dilakukan secara moral.

- 2) Hubungan pegawai dan otoritas, apabila hubungan kerja antar perwakilan atau asosiasi baik, peningkatan profesi akan berjalan sesuai harapan.
- 3) Karakter karyawan, apabila ada pekerja yang memiliki karakter aneh, misalnya terlalu dekat dengan rumah, mencontek, dan sebagainya dapat mempengaruhi penurunan profesi.
- 4) Jumlah perwakilan, semakin banyak pekerja, semakin luar biasa oposisi untuk menduduki suatu jabatan.
- 5) Kerangka penghargaan, asosiasi yang tidak memiliki kerangka penghargaan selain kompensasi umumnya akan memperlakukan perwakilannya secara emosional

Motivasi

Fatra dan Magdalena,(2020:3) Inspirasi inilah yang membuat semua individu dari asosiasi bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan proses pemikiran atau tujuan dari asosiasi atau kantor yang ingin dicapai.

Hasibuan (2020:14) inspirasi adalah apa yang menyebabkan, menyampaikan, dan mendukung cara manusia berperilaku, sehingga mereka perlu berusaha dengan tulus dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal, sedangkan menurut Tegar (Nanda, dan Putri, 2020:15) inspirasi adalah sebuah interaksi yang menggarisbawahi kekuatan, bantalan, pengaturan seseorang untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan ide-ide inspirasi tersebut, dapat diduga bahwa inspirasi adalah jiwa dan hiburan untuk bekerja lebih baik dan lebih keras sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Syahyuti (Sagita, Susilo, dan Cahyo W.S, 2018:3) mengatakan motivasi dapat diukur tiga indikator yaitu:

- 1) Semangat kerja
Tekad adalah keadaan mental yang baik jika jiwa kerja menimbulkan kegembiraan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dan selanjutnya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.
- 2) Inisiatif dan kreatifitas
Dorongan dapat diartikan sebagai kekuatan atau kapasitas seorang pekerja untuk memulai atau melanjutkan tugas dengan energi penuh tanpa dukungan dari orang lain dengan sukarela, sementara imajinasi adalah campuran lain, untuk situasi ini sesuatu yang baru tidak berarti bahwa itu tidak ada sebelumnya, namun sesuatu yang baru bisa menjadi sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya.
- 3) Rasa tanggung jawab
Disposisi perwakilan individu yang memiliki rasa kewajiban atas pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secepat mungkin.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2014:39) pemenuhan pekerjaan adalah kecenderungan baik di sekitar pekerjaan seseorang yang merupakan konsekuensi dari penilaian kualitasnya.

Priansa (2014:291) kepuasan kerja adalah berbagai perasaan, keyakinan, dan perenungan tentang bagaimana seseorang menjawab pekerjaannya, menurut Sutrisno (2014:2) pemenuhan pekerjaan adalah masalah penting yang dipandang



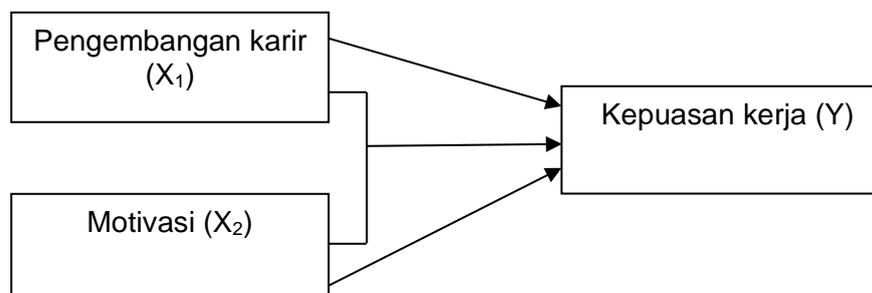
terkait dengan efisiensi dan kekecewaan kerja. sering dikaitkan dengan tingkat permintaan dan protes kerja yang tinggi.

Sangat mungkin beralasan bahwa pemenuhan pekerjaan adalah kecenderungan, artikulasi, dan sudut pandang individu yang memandang pekerjaan spesifiknya sebagai indah atau buruk yang merupakan konsekuensi dari penilaian kualitasnya.

Menurut Afandi (2017:82) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan,
2. Upah,
3. Pengawasan,
4. Promosi,
5. Rekan kerja,

Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

1. Secara parsial, ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
2. Secara parsial, ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja.
3. Secara simultan atau bersama-sama, ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

C. METODE PENELITIAN

Obyek penelitian ini yaitu pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pali. Lokasi penelitian dilakukan di kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Jl. Merdeka, Handayani Mulya Kec. Talang Ubi, Kab. Penukal Abab Lematng Ilir , Sumatera Selatan (31212).

Adapun jenis data yang digunakannya penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer yang didukung oleh data sekunder. Data diperoleh secara langsung dari Dinas Perhubungan Kabupaten Pali, melalui pengisian angket/ kuisioner yang diolah terlebih dahulu sebelum disajikan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 pegawai.

Teknik Penarikan Sampel

Dalam ulasan ini, prosedur pemeriksaan yang digunakan adalah menggunakan metode pengujian atau pendaftaran terendam di mana semua orang diuji dengan alasan di bawah 100.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan informasi yang dilakukan pembuatnya adalah polling/survey. Sugiyono (2017:110) mengatakan bahwa polling/survey merupakan rundown dari pertanyaan-pertanyaan tersusun yang ditujukan kepada responden, tanggapan responden terhadap semua pertanyaan survei kemudian dicatat/direkam. Jajak pendapat digunakan untuk mendapatkan data dari contoh survei yang sebagian besar meminta data tentang kenyataan yang diketahui responden atau juga tentang penilaian. Jajak pendapat dalam penelitian ini menggunakan skala Likert.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

Uji legitimasi digunakan untuk mengukur legitimasi atau legitimasi suatu survei. Sebuah jajak pendapat seharusnya substansial atau sah dengan asumsi pertanyaan dalam survei dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh jajak pendapat (Sujarweni, 2019:157)

Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2019:158), uji kualitas tak tergoyahkan dilakukan pada soal-soal yang diumumkan substansial. Tes ini digunakan untuk mengukur suatu survei yang merupakan tanda dari suatu variabel atau berkembang. Sebuah survei dianggap dapat diandalkan atau solid jika respons individu terhadap pernyataan tersebut stabil atau stabil sekali.

Uji t (Secara Parsial)

Seperti yang ditunjukkan oleh Sujarweni (2019:161), uji t adalah uji koefisien kekambuhan setengah jalan tunggal yang digunakan untuk memutuskan apakah faktor bebas (X) secara terpisah mempengaruhi variabel terikat (Y).

Model uji t adalah:

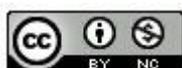
1. Jika nilai uji t yang besar $< 0,05$, H_0 ditolak, H_a diakui, dapat beralasan bahwa sampai taraf tertentu faktor bebas (X_1) dan (X_2) pada dasarnya mempengaruhi variabel terikat Y
2. Jika nilai kritis uji t $> 0,05$, maka pada saat itu, H_0 diakui H_a ditolak, dapat beralasan bahwa sampai taraf tertentu faktor otonom (X_1) dan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap ketergantungan. variabel (Y)

Uji F (Secara Simultan)

Menurut Sujarweni (2019:162), uji f adalah uji coba besar dari situasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak variabel otonom (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Standar uji F:

- 1) Jika nilai signifikan dari hasil uji F $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas (X_1) dan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)



- 2) Jika nilai signifikan dari hasil uji $F > 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas (X_1) dan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Pengembangan karir diukur 10 butir, soal/pernyataan. Uji coba instrumen telah dilakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$

Item	Sig.(tailed)	r Tabel	Keterangan
X1.1,	0,000,	< 0,05,	Valid,
X1.2,	0,000,	< 0,05,	Valid,
X1.3,	0,000,	< 0,05,	Valid,
X1.4,	0,000,	< 0,05,	Valid,
X1.5,	0,000,	< 0,05,	Valid,
X1.6,	0,001,	< 0,05,	Valid,
X1.7,	0,000,	< 0,05,	Valid,
X1.8,	0,000,	< 0,05,	Valid,
X1.9,	0,000,	< 0,05,	Valid,
X1.10,	0,000,	< 0,05,	Valid,

Dari tabel di atas, akibat informasi pengurus yang menggunakan SPSS 22, menunjukkan bahwa semua hal dari hal 1 sampai 10 pada variabel Pengembangan Karir, nilai sig < $\alpha = 0,05$ menyiratkan bahwa semua hal yang dijadikan petunjuk adalah sah dan substansial untuk dijadikan sebagai alat estimasi dalam eksplorasi ini.

Hasil Uji Validitas Motivasi

Motivasi diukur dengan 6 butir soal, uji coba instrumen telah dilakukan dengan membandingkan hasil

Item	Sig.(2-tailed)	r Tabel	Keterangan
X2.1,	0,000,	< 0,05,	Valid,
X2.2,	0,007,	< 0,05,	Valid,
X2.3,	0,000,	< 0,05,	Valid,
X2.4,	0,000,	< 0,05,	Valid,
X2.5,	0,000,	< 0,05,	Valid,
X2.6,	0,000,	< 0,05,	Valid,

Dari item 1 sampai 6 butir soal pada variabel Motivasi menunjukkan nilai signifikan < $\alpha = 0,05$, berarti semua pertanyaan yang dijadikan indikator telah valid dan sahnya untuk dijadikan alat ukurnya didalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	Sig.(2-tailed)	r Tabel	Keterangan
Y1,	0,000,	< 0,05,	Valid,
Y2,	0,000,	< 0,05,	Valid,
Y3,	0,000,	< 0,05,	Valid,
Y4,	0,000,	< 0,05,	Valid,
Y5,	0,000,	< 0,05,	Valid,
Y6,	0,000,	< 0,05,	Valid,
Y7,	0,000,	< 0,05,	Valid,
Y8,	0,000,	< 0,05,	Valid,
Y9,	0,000,	< 0,05,	Valid,
Y10,	0,000,	< 0,05,	Valid,

Kepuasannya dikerja diukuranya dengan 10 butir soal. Uji coba instrumen telah dilakukan dengan membandingkan hasil taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir soal/ pertanyaan 1 sampai 10 pertanyaan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs	\geq Aalpha (α)	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,868	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,669	0,60,	Reliabel,
Kepuasan Kerja(Y)	0,925	0,60,	Reliabel,

Uji ketergantungan ditentukan menggunakan resep koefisien Cronbach Alpha dengan program SPSS Versi 22 dengan melihat koefisien (α) dengan pengaturan bahwa jika koefisien (α) Cronbach 0,60 cenderung terlihat bahwa Cronbach's Alpha untuk Pengembangan Karir variabel (X1) adalah 0,868. Insentif untuk Variabel Motivasi (X2) sebesar 0,669 dan insentif untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Uji t (Secara parsial)

Variabel	Signifiikan	$\alpha = 0,05,$
Pengembangan Karir	0,000,	0,05,
Motivasi	0,000,	0,05,

Hasil uji t dengan faktor bebas Peningkatan karir menunjukkan nilai kritis 0,000, lebih kecil dari 0,05, artinya H_0 ditolak dan H_a diakui. Selanjutnya dapat diduga bahwa peningkatan vokasi secara bersama-sama mempengaruhi pemenuhan pekerjaan pekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Pali.

Hasil uji t dengan faktor bebas Motivasi menunjukkan nilai kritis 0,000, lebih rendah dari 0,05, dan itu berarti H_0 ditolak dan H_a diakui. Selanjutnya dapat dimaklumi bahwa inspirasi pada dasarnya mempengaruhi pemenuhan pekerjaan representatif di Dinas Perhubungan Kabupaten Pali.

Uji F (Secara Simultan)

Variabell	Signiifikan	$\alpha = 0,05,$
Pengembangan Karir Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05

Pada tabel cenderung terlihat bahwa hasil menunjukkan nilai yang sangat besar yaitu $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diakui. Sehingga cenderung diduga ada pengaruh antara faktor bebas, khususnya kemajuan pekerjaan (X1) dan, inspirasi (X2) secara bersama-sama terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja (Y), pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pali.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mengingat konsekuensi dari ulasan ini, percakapan yang telah digambarkan di bagian sebelumnya, dapat diselesaikan sebagai berikut.



1. Agak ada pengaruh kritis antara faktor bebas peningkatan profesi terhadap pemenuhan pekerjaan representatif di Dinas Perhubungan Kabupaten Pali dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diakui dan H_0 ditolak.
2. Agak besar pengaruhnya antara variabel inspirasi dengan pemenuhan pekerjaan representatif pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pali dengan nilai yang sangat besar yaitu $0,000 < 0,05$ artinya H_a diakui dan H_0 ditolak.
3. Terdapat pengaruh kritis antara peningkatan profesi dan inspirasi secara bersama-sama terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Pali dengan nilai yang sangat besar $0,000 < 0,05$ artinya H_a diakui dan H_0 diberhentikan.

Saran

Dilihat dari tujuan yang telah digambarkan, ide-ide yang dapat disampaikan oleh para ahli adalah sebagai berikut.

1. Untuk ujian berikutnya yang menerima subjek sebagai subjek spesialis, lebih baik menggunakan faktor-faktor lain yang memungkinkan efek yang lebih dominan pada pemenuhan pekerjaan, termasuk: gaya inisiatif, kemajuan dan tempat kerja.
2. Eksplorasi ini dapat dilakukan kembali dengan berbagai objek pemeriksaan dengan faktor yang sama atau dengan memimpin eksplorasi pada artikel yang sejenis dan berbagai faktor.
3. Organisasi seharusnya lebih fokus pada profesi setiap pekerja. Untuk situasi ini, bos memainkan peran penting dalam memberikan klarifikasi, arahan, dan arahan yang lebih terkonsentrasi kepada perwakilan tentang cara-cara profesi yang dapat dicapai. Selanjutnya pemahaman dan kapasitas perwakilan akan meningkat sehubungan dengan cara atau pengaturan profesi yang harus diambil oleh pekerja untuk mencapai tujuan panggilan yang ditentukan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arifin, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisnu press.
- Fatra, O., & Magdalena, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kubung.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Parimita, dkk.(2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1), 326-350.
- Priansa, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Putri, N. Z. (2020). Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor di Kantor Camat Meuraxa Kota Bandar Aceh. *Ummuha repository*, 1-17

- Robbins & Judge, (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: salemba empat
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto 2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 57(1), 73-82.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Eknomi*. Yogyakarta: PT. Pusaka Baru.
- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

