

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMPN 3 PESAWARAN

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SMPN 3 PESAWARAN

Hudori¹, Bovie Kawulusan², Trisnowati Josiah³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : hudori@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada SMPN 3 Pesawaran.. Populasi penelitian ini sebanyak 30 guru di SMA Kebangsaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode angket. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik program SPSS 26 for Window. Hasil koefisien determinasi merupakan persentase pengaruh terhadap Publikasi Media Sosial dan Motivasi terhadap Kinerja Guru sebesar 37%, artinya sebesar 63% Kinerja Guru SMA Kebangsaan Lampung dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini, seperti ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, atau faktor eksternal lainnya

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline together on employee performance at SMPN 3 Pesawaran. The population of this study was 30 teachers at SMA Kebangsaan. The data collection technique used in this research is the questionnaire method. The data analysis technique used a quantitative approach with the help of statistical tools for the SPSS 26 for Window program. The result of the coefficient of determination is the percentage of influence on Social Media Publications and Motivation on Teacher Performance by 37%, meaning that 63% of Lampung National High School Teacher Performance is influenced by other factors not considered in this study, such as the availability of educational facilities and infrastructure, principal leadership, school environment, or other external factors

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2016:41). Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Fenomena yang terjadi pada SMPN 3 Pesawaran adanya beberapa pegawai yang terlambat hadir menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai terhadap instansi menurun dilihat dari daftar absensi pegawai di SMPN 3 Pesawaran. Padahal pada umumnya, instansi pemerintah di Indonesia, jam kerja adalah mulai jam 08.00 hingga jam 16.00 serta masih ada pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja.

Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai
SMPN 3 Pesawaran Tahun 2019

Bulan	Jml Pegawai & Guru	Izin	Alpa	Sakit	Jml Yang Tidak Masuk Kerja	Persentase (%)	Jml Yang Masuk Kerja	Persentase (%)
Januari	60	9	4	5	18	30%	42	70%
Februari	60	7	3	6	16	27%	44	73%
Maret	60	11	3	10	24	40%	36	60%
April	60	14	3	7	24	40%	36	60%
Mei	60	3	-	8	11	18%	49	82%
Juni	60	7	-	7	14	23%	46	77%
Juli	60	6	2	2	10	17%	50	83%
Agustus	60	8	-	8	16	27%	44	73%
September	60	7	6	4	17	28%	43	72%
Oktober	60	11	5	5	21	35%	39	65%
November	60	10	-	3	13	22%	47	78%
Desember	60	-	9	7	16	27%	44	73%
Jumlah	720	93	35	72	200	28%	520	72%

Sumber : Bag Tata Usaha SMPN 3 Pesawaran, Tahun 2021.

Sumber : Bag Tata Usaha SMPN 3 Pesawaran, Tahun 2021.

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Permasalahan ini jelas bahwa faktor motivasi dan disiplin kerja pegawai di SMPN 3 Pesawaran sangat perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi, sehingga nantinya tugas dan fungsi dari SMPN 3 Pesawaran itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan instansi.

Daftar Target Penyelesaian Pekerjaan Di
Lingkungan SMPN Pesawaran Tahun 2019

No.	Uraian Pekerjaan	Target	Realisasi
1.	Penyelesaian SPJ	3 hari	6 hari
2.	Laporan Kegiatan siswa	3 hari	6 hari
3.	Penyelesaian Administrasi Kesiswaan	2 hari	6 hari
4.	Penyusunan Laporan Kinerja	1 bulan	2 bulan

Sumber : Bag Tata Usaha SMPN 3 Pesawaran, Tahun 2021.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa prosentase hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan di SMPN 3 Pesawaran selama Tahun 2019 (sebelum Covid 19) selalu mengalami penurunan, hal ini akan mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai di SMPN 3 Pesawaran.

Argumen yang menjadi alasan mengetengahkan permasalahan diatas yaitu banyaknya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja dan sangat memprihatinkan, kurangnya kesadaran terhadap semangat kerja bukan karena ketidak pahaman pegawai tetapi faktor motivasi turut didalamnya, baik motivasi

yang datangnya dari diri sendiri maupun dari luar. Selain kurangnya motivasi, tingkat disiplin pegawai pun menurun dalam kerja, misalnya terlambat masuk kerja atau bahkan tidak masuk kerja sama sekali tanpa memberikan keterangan yang jelas.

Berbagai upaya dilakukan oleh berbagai pihak salah satu diantaranya adalah pimpinan memberikan semangat atau dorongan agar supaya pegawai lebih giat meningkatkan kinerjanya, selain pemberian semangat (motivasi) menegakkan disiplin pun merupakan salah satu langkah upaya agar supaya pegawai lebih giat, dan taat bekerja guna memenuhi aturan-aturan yang ditetapkan SMPN 3 Pesawaran. Fakta mengindikasikan masalahnya kesenjangan antara kebijakan pemerintah tentang disiplin PNS (PP Nomor 53 Tahun 2010) dengan fakta yang terjadi.

Meningkatkan kinerja organisasi dalam suatu instansi secara keseluruhan harus dimulai dari meningkatkan kinerja individu tiap pegawai dalam instansi. Kinerja pegawai memiliki potensi besar menjadi competitive advantage yang sulit ditiru, sebagai mana yang menjadi paradigma dalam Human Capital Management. Saat ini sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai objek pelaksana perintah dan kebijakan organisasi semata, tapi lebih sebagai subjek atau perilaku yang turut menentukan kelangsungan suatu organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dan menjadi lebih baik dari tahun ke tahunnya

KAJIAN TEORI

Menurut Winardi (2017:32), motivasi berasal dari kata motivation yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang

bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:32), memberikan pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja. Menurut H. Hadari Nawawi mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Hasibuan (2013:98), menyebutkan bahwa asas – asas motivasi terdiri dari enam, antara lain:

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat sebagai rekomendasi dalam pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dalam kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan

kepercayaan diri kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya mampu mengerjakan tugas dengan baik.

5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakkan terhadap semua pegawai. Misalnya pemberian hadiah dan hukuman terhadap semua pegawai harus adil dan layak bila masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Menurut Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Berdasarkan pendapat Keith Davis, Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempengaruhi pedoman-pedoman organisasi. Menurut Handoko (2013:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Beach dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah (2012:88) mengatakan disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin

pegawai yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Robins dalam buku Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif (Nawawi, 2012:65), kinerja adalah jawaban atas pertanyaan. "Hasil apa yang akan dicapai di masa depan setelah seseorang mengerjakan sesuatu".

Sedangkan menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn (Nawawi, 2012:65) menyatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas, baik yang dilakukan secara individu, kelompok maupun satu organisasi.

Sedangkan menurut Robbins, (2015) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi atau instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah isu, problem, atau permasalahan yang dibahas, dikaji, diteliti dalam riset sosial. Dari definisi tersebut, kita langsung bisa menangkap bahwa objek penelitian memiliki cakupan luas sejauh masih berhubungan dengan topik penelitian. Yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini adalah Pegawai SMPN 3 Pesawaran. Waktu Penelitian dari bulan Januari sd Maret 2021.

Jumlah pegawai di SMPN 3 Pesawaran yaitu sebanyak 60 orang pegawai, sehingga sampel yang digunakan adalah 59 responden karena pimpinan sekaligus peneliti tidak termasuk ke dalam responden dalam

penelitian ini. Alat uji di bantu dengan SPSS 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	17,746	4,622		3,840	,001
x2	,725	,111	,751	6,530	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 6,530$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,689, maka $t_{hitung} = 6,530 > t_{tabel} = 1,689$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMPN 3 Pesawaran dapat diterima. Jadi variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada SMPN 3 Pesawaran.

Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 17,746 + 0,725X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,725 point

Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	,755 ^a	,571	,544	2,80920	,571	21,266	,000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,755, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Berarti semakin baik Motivasi dan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika Motivasi dan Disiplin Kerja tidak baik maka Kinerja Pegawai pada SMPN 3 Pesawaran akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,571 = 57,1\%$. Jadi dapat ditarik

kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 57,1% dan sisanya sebesar 42,9% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Perhitungan Regresi Ganda Antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	19,016	4,982		3,817	,001
x1	,085	,119	,105	,717	,479
x2	,787	,141	,814	5,581	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 19,016 + 0,085X_1 + 0,787X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,085 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,787 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,085$ lebih kecil daripada koefisien regresi $X_2 = 0,787$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi lebih kecil atau Disiplin Kerja lebih dominan dibandingkan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada SMPN 3 Pesawaran.

Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	335,641	2	167,820	21,266	,000 ^b
Residual	252,530	57	7,892		
Total	588,171	59			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 21,266 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F tabel 3,29, ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

(Y) pada SMPN 3 Pesawaran. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMPN 3 Pesawaran adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN

Adapun simpulan dari penelitian ini adalah :

1. Dari hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa Motivasi berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada SMPN 3 Pesawaran dengan pengaruh sebesar 15,3%.
2. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada SMPN 3 Pesawaran dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,4%, dengan demikian hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima.
3. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai pada SMPN 3 Pesawaran dengan kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 57,1% atau hipotesis ketiga diterima. Sisanya 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
4. Permasalahan ini jelas bahwa faktor motivasi dan disiplin kerja pegawai di SMPN 3 Pesawaran sangat perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi, sehingga nantinya tugas dan fungsi dari SMPN 3 Pesawaran itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan instansi.

Dari kesimpulan di atas dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Variabel motivasi yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 7 dengan skor jawaban responden 215 adalah memberikan promosi bagi pegawai yang berprestasi. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan sikap perhatian atasan terhadap bawahan yang mempunyai ketrampilan khusus. Dengan begitu staf atau bawahan akan merasa lebih dihargai dan rasa kekeluargaan akan semakin kuat baik antara atasan dan staf atau staf dengan staf lain dikantor. Karena mereka dapat mengharumkan nama instansi maupun daerah.
2. Variabel disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 7 dengan skor jawaban responden 219 adalah Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin, sanksi atau punishment sangat penting guna meningkatkan disiplin pegawai. Hal ini dilakukan untuk memberikan efek jera bagi pegawai yang indisipliner, dan para pegawai harus mengerti tugas dan tanggung jawab tupoksi masing-masing.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 3 dengan skor jawaban responden 215 adalah yang perlu ditingkatkan adalah merasa nyaman bekerja dengan orang lain. Pegawai harus

cepat beradaptasi dengan lingkungan baik lingkungan kantor maupun orang-orang yang berada dalam kantor. Pegawai harus dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sebab semua masalah dan pekerjaan kantor akan cepat terselesaikan bila ada kerjasama antar pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alwi, Syafaruddin. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono, 2012. Manajemen Tenaga Kerja, Jakarta : Penerbit PT Bumi. Aksara.
- Christian Katiandagho, dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Sulawesi Tenggara.
- Elfreda Aplonia Lau. 2016. Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
- Fitriani. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang.
- G.R Terry. 2011. The Management Of Human Resource Development. Based On The Action, Planning, Organizing, And Controlling. Jurnal. Manajemen.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Imam Soedjono. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ispa Nurila Sari. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Donri-Donri Kabupaten Soppeng.
- Kartono Kartini Dr. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Perkasa.
- Mathis. L, Robert & Jackson. H, John. 2014. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi Hadari. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama. 2016. Pengaruh faktor Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui

- Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery.
- Nurhadi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Sulawesi Selatan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dalam pasal 7.
- Rivai, Veithzal, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto. 2011. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka. Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. Cetakan kelima, Statistika Untuk Penelitian, Alfabetta. Bandung.
- Supriyanto. 2015. Metodologi Riset Bisnis. PT. Indeks. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Thoha, Miftah, 2011, Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widjaja. 2014. Otonomi Daerah. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wirawan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wirjana, M.S.W., dan Susilo Supardo. 2017. Kepemimpinan,. Dasar-dasar dan Pengembangannya, Yogyakarta, Andi Offset.