

**Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat**

Tusniwita^{1*}, Febsri Susanti²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

E-mail: tusniwita061079@gmail.com^{1*}, febsrisusanti@akbpstie.ac.id²,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 175 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan uji t-Statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, dimana t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($13.254 > 1.974$). Motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, dimana t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($17.491 > 1.974$).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline on the performance of West Sumatra Provincial Health Office employees and the effect of work motivation on the performance of West Sumatra Provincial Health Office employees. This study uses a quantitative approach. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to employees of the West Sumatra Provincial Health Office. The sample in this study were 175 people. Data was collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression and statistical t-test. The results of this

study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the West Sumatra Provincial Health Office, where t-count is higher than t-table (13,254 > 1,974). Motivation has a positive and significant effect on employee performance at the West Sumatra Provincial Health Office, where the t-count is higher than the t-table (17,491 > 1,974).

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Performance

PENDAHULUAN

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Darodjat, 2015).

Keberhasilan suatu instansi juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja instansi yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya (Wibowo, 2015).

Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai yang terjadi, masih kurangnya motivasi sehingga menyebabkan belum optimal dalam menyelesaikan tugasnya karena sering mensia-siakan waktu yang ada. Dengan masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin jadi kinerja pegawai tidak efektif yang akan berimbas menurunnya produktivitas instansi tersebut. Motivasi menjadi patokan utama yang seharusnya dilakukan oleh suatu perusahaan maupun instansi untuk mendorong semangat kerja pegawai. Dengan dorongan motivasi yang ada, sehingga minimnya motivasi juga dapat menyebabkan malasnya dalam bekerja, dan tidak bersemangat menjalankan pekerjaan.

Motivasi juga dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai itu sendiri. Problematika kedisiplinan sering dijumpai mulai dari masalah keterlambatan masuk kantor, jam istirahat yang kurang efektif dan masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja berlangsung, tentunya waktu yang seharusnya dimanfaatkan akan terbuang sia-sia. Hal tersebut akan menghambat efektivitas operasional perusahaan, jika para pegawai tidak disiplin maka pekerjaan yang ada semua akan terbengkalai dan membuat kinerja pegawai akan menurun. Hal ini sudah jelas bahwa kedisiplinan sebagai kunci kelancaran kegiatan (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan asumsi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut (Moehariono.M, 2012) “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sedangkan menurut (Noor, 2013) “Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”. Pendapat lain juga mengemukakan menurut (Wirawan.W, 2015) bahwa “Evaluasi kinerja sebagai proses penilai menilai kinerja ternilai dalam waktu tertentu dengan membandingkan kinerjanya dengan standar kinerjanya dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan MSDM mengenai ternilai”.

Dalam manajemen kinerja menurut (Wibowo, 2015) “Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Jadi dapat dibuat kesimpulan bahwa kinerja merupakan ukuran dari suatu hasil pekerjaan karyawan, Semakin baik kinerja dari yang dihasilkan maka kontribusi yang diberikan jauh lebih baik dan hasil pencapaian kinerja karyawan optimal.

Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Rivai, 2017). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat lain juga mengemukakan bahwa “Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis” (Dr. Edy Soetrisno, 2011).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2016). Pendapat lain juga mengemukakan bahwa menurut Disiplin berasal dari bahasa latin SS“Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Darodjat, 2015). Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Jadi kesimpulan dari pengertian diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja tercipta dari perilaku karyawan yang patuh dan taat terhadap peraturan dan mengikuti norma-norma perusahaan. Disiplin kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan disiplin yang baik maka karyawan senantiasa bekerja sesuai peraturan perusahaan dan menimbulkan hal-hal positif sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting bagi peningkatan kinerja seorang karyawan melalui perilaku manusia untuk meningkatkan kualitas kerja secara optimal. Pengertian motivasi dapat mencerminkan seorang yang memerlukan kebutuhan-kebutuhan supaya bersemangat serta akan termotivasi untuk memenuhi

dorongan bagi diri sendiri, sehingga dapat melakukan upaya maupun tindakan tertentu untuk bekerja secara efisien dan efektif. Motivasi berfungsi sebagai pendorong atau penggerak terhadap karyawan untuk bekerja lebih giat demi mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) Motivasi berasal dari kata lain “Mover” yang berarti “Dorong atau Penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya para bawahan atau pengikut. Sedangkan menurut (Noor, 2013) “Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya”.

Jadi dapat dibuat kesimpulan bahwa motivasi sebagai suatu pendekatan baik secara formal maupun non formal dalam meningkatkan kinerja dengan semangat yang tinggi dan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Adapun objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau independen adalah Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Populasi penelitian ini adalah 175 orang pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Sumber data adalah data primer dengan menyebar kuisioner dan data sekunder dari dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software Excell* dan *SPSS 20.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menentukan valid atau tidaknya butir pertanyaan dilakukan dengan menyamakan koefisien korelasi dengan nilai kritisnya pada $\alpha = 0,300$. Jadi bisa ditarik kesimpulan, jika Corrected Item-Total Corrected dengan nilai kritisnya pada $\alpha = 0,300$. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika koefisien korelasinya kurang dari 0,300 maka butiran instrumen tidak valid sehingga harus diperbaiki.

Disiplin kerja adalah variabel bebas (independen) yang diukur dengan menggunakan 18 butir pernyataan dan mendapat hasil yang valid, dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)

| Variabel | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alfa If Item Deleted | Kesimpulan |
|----------|--------------------------------------|---------------------------------------|------------|
| X1.1 | 0,629 | 0,300 | Valid |
| X1.2 | 0,604 | 0,300 | Valid |
| X1.3 | 0,684 | 0,300 | Valid |
| X1.4 | 0,507 | 0,300 | Valid |

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| X1.5 | 0,596 | 0,300 | Valid |
| X1.6 | 0,629 | 0,300 | Valid |
| X1.7 | 0,604 | 0,300 | Valid |
| X1.8 | 0,684 | 0,300 | Valid |
| X1.9 | 0,507 | 0,300 | Valid |
| X1.10 | 0,596 | 0,300 | Valid |
| X1.11 | 0,629 | 0,300 | Valid |
| X1.12 | 0,604 | 0,300 | Valid |
| X1.13 | 0,684 | 0,300 | Valid |
| X1.14 | 0,507 | 0,300 | Valid |
| X1.15 | 0,596 | 0,300 | Valid |
| X1.16 | 0,684 | 0,300 | Valid |
| X1.17 | 0,507 | 0,300 | Valid |
| X1.18 | 0,596 | 0,300 | Valid |

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel dari penghitungan uji validitas variabel X1 (Disiplin) terhadap 175 responden, dapat dilihat semua butir pernyataan dinyatakan valid. Perihal ini ditunjukkan dengan nilai corrected item-total correlation yang lebih besar dari 0,300 sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Motivasi adalah variabel bebas (independen) yang diukur dengan menggunakan 12 pernyataan dan mendapatkan hasil yang valid, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

| Variabel | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpa If Item Deleted | Kesimpulan |
|----------|--|---------------------------------------|------------|
| X2.1 | 0,347 | 0,300 | Valid |
| X2.2 | 0,362 | 0,300 | Valid |
| X2.3 | 0,398 | 0,300 | Valid |
| X2.4 | 0,554 | 0,300 | Valid |

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| X2.5 | 0,498 | 0,300 | Valid |
| X2.6 | 0,549 | 0,300 | Valid |
| X2.7 | 0,499 | 0,300 | Valid |
| X2.8 | 0,432 | 0,300 | Valid |
| X2.9 | 0,427 | 0,300 | Valid |
| X2.10 | 0,409 | 0,300 | Valid |
| X2.11 | 0,395 | 0,300 | Valid |
| X2.12 | 0,461 | 0,300 | Valid |

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel dari penghitungan uji validitas variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap 175 responden, didapat semua butir pernyataan dinyatakan valid. Perihal ini ditunjukkan dengan nilai corrected item-total correlation yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Kinerja pegawai merupakan variabel terkait (dependent) yang diukur dengan menggunakan 9 butir pertanyaan dan mendapatkan hasil yang valid dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Variabel | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha If Item Deleted | Kesimpulan |
|----------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| Y.1 | 0,383 | 0,300 | Valid |
| Y.2 | 0,484 | 0,300 | Valid |
| Y.3 | 0,360 | 0,300 | Valid |
| Y.4 | 0,389 | 0,300 | Valid |
| Y.5 | 0,430 | 0,300 | Valid |
| Y.6 | 0,349 | 0,300 | Valid |
| Y.7 | 0,446 | 0,300 | Valid |
| Y.8 | 0,406 | 0,300 | Valid |
| Y.9 | 0,359 | 0,300 | Valid |

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel dari penghitungan uji validitas variabel Y (Kinerja Pegawai) terhadap 175

responden, didapat pada semua butir pernyataan dinyatakan valid. Perihal ini ditunjukkan dengan nilai corrected item-total correlation yang lebih besar dari 0,300 sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Untuk melihat seberapa jauh keandalan atau jawaban dari pertanyaan yang diberikan oleh responden untuk dapat digunakan lagi pada penelitian yang sama.

Sebuah instrumen mendapatkan alpha cronbach kecil dari 0,60 dikatakan kurang baik, 0,7 bisa diterima serta diatas 0,8 baik. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel sebagai berikut.

Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Pengukuran | Kesimpulan |
|----|---------------------|------------------|--------------------|------------|
| 1 | Kinerja Pegawai (Y) | 0,889 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Disiplin (X1) | 0,912 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Motivasi Kerja (X2) | 0,920 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk penelitian variabel disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai lebih dari 0,60. Dapat disimpulkan variabel yang diteliti dikatakan reliabilitas sehingga pengelolaan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Normalitas

Mengetahui data berasal pada populasi normal atau tidak. Mengemukakan Kolmogorov Smirnov sebagai pedoman pada uji normalitas. Data dikatakan berdistribusi normal apabila Asymp Sig (2-tailed) lebih besar dari level of significant yang dipakai adalah 0,05.

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| Kolmogorov-Smirnov Z | Asymp.Sig. (2-tailed) | Alpha | Kesimpulan |
|----------------------|-----------------------|-------|-----------------------------|
| 1,292 | 0,071 | 0,05 | Terdistribusi Secara Normal |

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test hasil tersebut menunjukkan hasil Asymp. Sig Unstandardized residual yaitu 0,071. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* 0,05 disimpulkan bahwa uji normalitas menunjukkan data terdistribusi secara normal.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) serta kinerja pegawai (Y) dalam memperoleh perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

| Variabel Terikat | Konstanta dan Variabel Bebas | Koefisien Regresi |
|---------------------|------------------------------|-------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Konstanta (α) | 0,438 |
| | Disiplin Kerja (X1) | 0,312 |
| | Motivasi (X2) | 0,146 |

Sumber : data diolah SPSS 2023

Dimana artinya Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai variabel kinerja (Y) memiliki konstanta sebesar 0,438 (positif) berarti apabila disiplin (X1), motivasi (X2) diasumsikan nol (0), maka disiplin kerja bernilai 0,438.
- Nilai variabel disiplin (X1), memiliki koefisien sebesar 0,312 berarti jika variabel disiplin (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan jadi kinerja kerja pegawai (g) meningkat sebesar 0,312 satuan. Sementara variabel X2 dianggap tetap.
- Nilai variabel motivasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,146 berarti apabila variabel motivasi (X2) meningkat sebesar satu satuan, jadi kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,146. Sementara X1 dianggap tetap.

Uji Hipotesis

Uji T

Hasil Uji T

| Variabel Bebas | T-Tabel | T-hitung | Sign | Kesimpulan |
|----------------|---------|----------|-------|--------------------|
| Disiplin (X1) | 1.974 | 13.254 | 0.000 | H1 diterima |
| Motivasi (X2) | 1.974 | 17.491 | 0.000 | H2 diterima |

Sumber : data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil tabel dari hasil uji t secara parsial di atas bisa dilakukan analisa antara lain adalah :

- Pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai (H1)
Variabel disiplin (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($13.254 > 1.974$), dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alfa ($0.000 < 0.050$) sehingga mendapatkan hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai (X2)

Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($17.491 > 1.974$), dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alfa ($0.000 < 0.050$) sehingga mendapatkan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hipotesis pertama (H1) yang dikemukakan dalam penelitian didapatkan menyebutkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja (H1) diterima. Jadi disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai karena disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan merupakan hal penting dalam kinerja pegawai, karena apabila para pegawai disiplin dan mematuhi peraturan maka dapat semaksimal mungkin etika mencapai suatu tujuan organisasi maupun perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil hipotesis kedua (H2) yang dikemukakan dalam penelitian menunjukkan adanya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan nilai t-hitung membuktikan bahwa H2 diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai karena motivasi sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan merupakan hal penting bagi pegawai, karena dengan memiliki motivasi dapat meningkatkan dorongan serta semangat kerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai maka dapat diperoleh pembahasan yang diolah menggunakan SPSS dan terdapat kesimpulan antara lain : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, dimana t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($13.254 > 1.974$) dan Motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, dimana t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($17.491 > 1.974$).

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*.

Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=IXItDwAAQBAJ>

Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.

<https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ>

Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute*.

Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

<https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>

Effendy.A.T. (2009). *Integrated HRD Human Resource Development*.

Hasibuan, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: pendekatan non sekuler*. Muhammadiyah University Press bekerjasama dengan Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://books.google.co.id/books?id=fw0WAQAAMAAJ>

Hasim.D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja*. Pasuruan.

Juliandi.A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*.

Kasmir.R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*.

Kristanti.D. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*.

Mathis.R.L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Moeheriono.M. (2012). *Forum Komunikasi Pengembangan Profesi Pendidikan*.

Mohtar. (2019). *Hubungan Antara motivasi Kerja Dan Pengalam Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*.

Offirstson, T. (2014). *Mutu Pendidikan*.

Rismawati.R. (2018). *Evaluasi Kerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*.

Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Rajawali Pers. <https://books.google.co.id/books?id=Rb7qZwEACAAJ>

Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Sierma, R. (2010). *Komik Manajemen*.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*.

Wibisono.D. (2011). *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Indikator*.

Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*.

Wirawan.W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*.