



## **Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (Kua) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai**

**Diana Florenta Butar-butar**

Universitas Efarina Siantar

Jl. Pendeta J.Wismar Saragih, Bane, Kec. Siantar Utara, Kota Pematang Siantar,

Email: [dianaflorentabutarbutar@gmail.com](mailto:dianaflorentabutarbutar@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether motivation and work commitment both partially and simultaneously have a significant effect on employee performance at the Office of Religious Affairs (KUA) Teluk Mengkudu District, Serdang Bedagai Regency and how big the influence is. The method used in this study is a quantitative method with several tests, namely reliability analysis, classical assumption deviation test and linear regression. Based on the regression results of the primary data processed using SPSS 20, the multiple linear regression equation is obtained as follows:  $Y = 8.360 + 0.387 X1 + 0.419 X2$ . Partially, the motivation variable ( $X1$ ) has a significant effect on employee performance at the Office of Religious Affairs (KUA) Teluk Mengkudu District, Serdang Bedagai District. This means that the hypothesis in this study is rejected, as evidenced by the  $t$  count  $>$   $t$  table ( $2.064 > 2.052$ ). Meanwhile, the work commitment variable ( $X2$ ) has a significant influence on employee performance at the Office of Religious Affairs (KUA) Teluk Mengkudu District, Serdang Bedagai District. This means that the hypothesis in this study is accepted, as evidenced by the  $t$  count  $>$   $t$  table  $2.986 > 2.052$ . Simultaneously, motivational variables ( $X1$ ) and work commitment ( $X2$ ) have a significant influence on employee performance at the Office of Religious Affairs (KUA) Teluk Mengkudu District, Serdang Bedagai Regency. This means that the hypothesis in this study is accepted, as evidenced by the value of  $F$  count  $>$   $F$  table ( $74.202 > 3.35$ ). Variables of motivation ( $X1$ ) and work commitment ( $X2$ ) are able to contribute to the influence of employee performance variables by 84.6% while the remaining 15.4% are influenced by other variables not examined in this study. From the conclusions above, the authors suggest that the motivation that is already owned by employees should be maintained and can be further developed so that the Office of Religious Affairs (KUA) Teluk Mengkudu District, Serdang Bedagai Regency, becomes an advanced and foremost KUA office in Serdang Bedagai. Employees should maintain the commitment that has been built so that service to the community can be realized.*

**Keywords:** *Motivation, Work Commitment, and Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan komitmen kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 20, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 8,360 + 0,387 X_1 + 0,419 X_2$ . Secara parsial, variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai Artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ( $2,064 > 2,052$ ). Sedangkan variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel ( $2,986 > 2,052$ ). Secara simultan, variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung > F tabel ( $74,202 > 3,35$ ). Variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen kerja ( $X_2$ ) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 84,6% sedangkan sisanya sebesar 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa motivasi yang sudah dimiliki oleh pegawai hendaknya dipertahankan dan harus dapat dikembangkan lagi agar Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai menjadi kantor KUA yang maju dan terdepan di Serdang Bedagai. Hendaknya pegawai menjaga komitmen yang sudah terbangun agar pelayanan terhadap masyarakat dapat terwujud.

**Kata Kunci: Motivasi, Komitmen Kerja, dan Kinerja**

## I. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu organisasi, baik lembaga, instansi, perusahaan swasta maupun pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada. Suatu hal yang sangat mustahil jika ada organisasi yang mampu mencapai tujuan organisasinya dengan tidak memperhatikan faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah motor dari berjalan atau tidaknya operasional kerja suatu organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM

berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang pegawai bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Dalam memahami jenis perilaku manusia dapat dijelaskan dalam sebuah motivasi para ahli psikologi menempatkan motivasi pada posisi penentu bagi kegiatan hidup individu dalam usahanya untuk mencapai sebuah tujuan. Secara fundamental motivasi bersifat dinamis yang melukiskan ciri-ciri tingkah laku manusia yang terserah pada suatu tujuan. Dimana dalam motivasi terdapat suatu dorongan dinamis yang mendasari segala tingkah laku manusia. Oleh karena itu, motivasi dipandang sangat penting dalam kehidupan manusia.

Pegawai yang mempunyai komitmen pada instansi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap instansi. Komitmen pegawai terhadap instansi menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, sehingga instansi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang diemban.

Seorang pegawai dituntut harus memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan pegawai yang bekerja di instansi pemerintah harus dapat melayani masyarakat dengan pelayanan yang sangat tinggi, agar masyarakat yakin bahwa pegawai yang bekerja di instansi pemerintah orang-orang yang memiliki profesionalisme kerja yang baik. Pada umumnya semua instansi pemerintah memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan berbagai bidang dan bagiannya, salah satunya adalah Kantor Urusan Agama (KUA).

Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai adalah instansi Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas di bidang urusan agama seperti urusan proses pernikahan, membina mesjid, zakat, wakaf, baitul maal dan ibadah sosial. Dalam proses kegiatan kerjanya pegawai Kantor Urusan Agama haruslah orang-orang yang paham pada bidang itu sehingga dapat memberikan pemahaman dan motivasi kepada masyarakat yang perlu adanya bimbingan.

### 1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah serta teori yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi dan komitmen kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Apakah motivasi dan komitmen kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Bagaimana tingkat persentase pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkannya. (Newstrom and Davis, dalam Sudaryo, 2018:61).

Konsep motivasi menyatakan bahwa, ketika seseorang sedang tidak seimbang, dia sedang berada dalam *a state of disequilibrium*. Apabila seseorang dalam keadaan seimbang atau dorongan dalam dirinya sudah diperoleh, maka dikatakan bahwa orang itu telah memperoleh satu keadaan *a state of equilibrium*. Fremonte Kast & James E. Rosenzweig

---

**JURNAL EKONOMIKA45** Vol. 9, No.1, Desember 2021, pp. 130-141

(dalam Sudaryo, 2018:61) mendefinisikan *“a motive is what prompts a person to act in a certain way or at least develop a propensity for Specific behavior”* (motif adalah suatu hal yang membuat seseorang bertindak cepat atau paling tidak memperkuat kecenderungan akan tingkah laku yang lebih khusus pada waktu tertentu).

Robbins (dalam Sudaryo, 2018:63) berpendapat bahwa *“motivation as the willingness to exert high levels of effort to reach organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need”* (motivasi sebagai kemampuan untuk menggunakan upaya yang besar, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu).

### **Kebutuhan**

Teori motivasi fokus pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Mereka berusaha menentukan kebutuhan spesifik yang memotivasi orang. Jhon, Robert, dan Michael (dalam Sudaryo, 2018:64) mengemukakan empat pendekatan isi atau pendekatan proses yang penting terhadap motivasi, yaitu (1) hierarki kebutuhan Maslow, (2) teori ERG Alderfer, (3) teori dua faktor Herzberg, dan (4) teori kebutuhan dari McClelland.

Teori ERG Alderfer berhubungan dengan teori Maslow dalam hal kebutuhan eksistensi, serupa dengan kategori fisiologis dan keselamatan, kebutuhan hubungan dengan kategori kebersamaan, sosial, dan cinta, serta kebutuhan pertumbuhan serupa dengan kategori harga diri dan aktualisasi diri. Teori ERG Alderfer, menyatakan bahwa, selain kemajuan proses yang diajukan Maslow, proses frustrasi-regresi juga terjadi. Ini berarti bahwa, jika seseorang terus-menerus merasa frustrasi dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan, maka kebutuhan hubungan muncul kembali sebagai kekuatan yang memotivasi, sehingga menyebabkan individu mengarahkan ulang usahanya untuk memuaskan kategori kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih rendah.

### **Komitmen Kerja**

Meyer and Allen (dalam Sudaryo, 2018:141) menyatakan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan gambaran dari kesetiaan pegawai terhadap organisasi melalui proses yang berjalan secara terus-menerus, di mana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan. Komitmen pegawai terhadap organisasi meliputi kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen awal pegawai ditentukan melalui karakteristik individu-individu (misalnya kepribadian dan nilai organisasi) dan pengalaman baru pegawai ketika mulai bekerja (apakah sesuai dengan harapan mereka atau tidak).

Ivancevich, dkk (dalam Wibowo 2014:427) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2014:428) komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Sudaryo, 2018:203), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai yang beralamat di Jalan Dusun III Pematang Guntung, Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah pegawai yang bekerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. Sedangkan objek penelitiannya adalah variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini variabel yang diteliti adalah motivasi kerja ( $X_1$ ), komitmen kerja ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ). ”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 30 orang. Maka sampel dalam penelitian ini keseluruhan jumlah pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai berjumlah 30 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel ini disebut dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Adapun metode statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah : analisis regresi linear berganda, uji hipotesis secara parsial (uji t), uji hipotesis secara simultan (uji F) dan uji determinasi ( $R^2$ ).

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.360	2.801		2.984	.006		
Motivasi	.387	.149	.440	2.604	.015	.200	5.010
Komitmen_Kerja	.419	.140	.505	2.986	.006	.200	5.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2022

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,360 + 0,387 X_1 + 0,419 X_2$$

1. Konstanta (a) = 8,360 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) = 0 maka variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) = 8,360.
2. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) = 0,387 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila motivasi ( $X_1$ ) dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,387.
3. Koefisien regresi variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) = 0,419 menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila komitmen kerja ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,419.

#### 4.2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients<sup>a</sup>* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada  $\alpha = 0,05$ . Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka  $30-3 = 27$ . Pada df 27 dengan  $\alpha = 0,05$  nilai t tabel adalah 2,052.

Nilai t hitung variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,604, dengan demikian t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 2,986, dengan demikian t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

#### 4.3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3.**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586.298	2	293.149	74.202	.000 <sup>b</sup>
	Residual	106.669	27	3.951		
	Total	692.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen\_Kerja, Motivasi

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2021

Pada tabel Anova<sup>b</sup> diperoleh nilai F hitung sebesar 74,202 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,35. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya variabel motivasi dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

**Tabel 4.4.**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.835	1.98764	2.185

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2021

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) hasil regresi sebesar 0,846 artinya bahwa variabel motivasi dan komitmen kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 84,6%. Hasil ini merupakan hasil dari ( $R^2 \times 100\%$ ), sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah data kuesioner dengan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,604 > 2,052$ ). Sedangkan variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,986 > 2,052$ ).
2. Secara simultan, variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $74,202 > 3,35$ ).
3. Variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen kerja ( $X_2$ ) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 84,6% sedangkan sisanya sebesar 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Personalialia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Chairuddin Surya Putra, dkk. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai*. Jurnal. Program Magister Manajemen. Universitas Riau.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Fenny Dwi Oktavia, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Skripsi. Universitas Bengkulu.
- Irham Fahmi, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Malayu SP Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mudrajat Kuncoro. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Muhammad Imam Baihaqi. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sadli Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Syaiful Bahri. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Penerbit CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Yoyo Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.