

PENGARUH *WORK DISCIPLINE*, FASILITAS KANTOR, DAN *EMPLOYEE COMPETENCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUBAG E-KTP DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MADIUN

Elsa Vanda Ardhira¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

elsavaaaaa@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

smikemetik@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work facilities, and employee competence on the performance of employees at the Departement of Population and Civil Registration of Madiun Regency. This study used a quantitative method with data collection techniques by distributing questionnaires. The sample in this study were 43 employees of the Madiun Regency population and civil registration office. Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique mothod, validity test, reliability test, Inner structural model, Hypothesis. The results of this study indicate that work discipline, office facilities and employee competency are very significant.

Keywords: *work discipline, work facilities, and employee competence employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work disipline*, fasilitas kerja, dan *Employee Competence* terhadap kinerja pegawai di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah 43 orang pegawai Dinas kependudukan dan penacatatan sipil Kabupaten Madiun. Teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan SmartPLS versi 4. Metode pengukuran outer model, uji validitas, uji realibilitas, Model struktur Inner model, Hipotesis. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work disipline*, fasilitas kantor dan *Employee compotence* yang sangat signifikan.

Kata Kunci: *Work disipline, fasilitas kantor, dan employee competence Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan meggunakan sumber daya manusia sehingga

dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa disiplin pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Hasibuan (2009:193) mengemukakan bahwa, “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan serta mendorong semangat kerja demi terwujudnya tujuan organisasi.

Hal serupa juga disampaikan Moenir (2021:97), “betapapun tersedianya peralatan canggih yang seba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama”. Disiplin kerja pegawai memegang peran penting karena disiplin kerja menunjukkan keterlibatan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam menjalankan aktivitas didalam organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, ketersediaan fasilitas kantor sangat penting guna menunjang pekerjaan dan pelayanan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Fasilitas kantor yang lengkap akan memberikan dampak positif baik untuk pegawai maupun pelanggannya. Bagi pegawai, fasilitas kantor yang lengkap akan menunjang kinerja pegawai tersebut, sedangkan bagi pelanggan dengan fasilitas kantor yang memadai akan memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses berlangsung. Menurut Moenir (1987:197) “Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempatkan dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungna langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaraan pekerjaan”. Pelayanan adalah kegiatan yang tidak terlihat (non-kotak) atau rangkaian kegiatan yang tidak terlihat (intangibile) yang dihasilkan dari interaksi antara konsumen dan karyawan atau hal lain yang disediakan oleh perusahaan pelayanan yang bertujuan untuk memecahkan masalah konsumen atau pelanggan. Menurut Groonros (1990:27) dalam Ratminti dan Atik (2005:2). Pelayanan publik yang berkualitas memiliki kriteria dan indikator sebagai berikut: Dalam memberikan pelayanan publik, birokrat memiliki arahan

tersendiri yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. *Supriyono (2003)*.

Kabupaten Madiun merupakan salah daerah di provinsi Jawa Timur luas nya kurang lebih 1.037,58 km² yang terdiri 15 kecamatan, 8 kelurahan dan 198 desa jumlah penduduk 727.994 jiwa yang memiliki topografi dan luas kabupaten madiun ada medan yang sangat tidak baik untuk di lalui mempersulit pemerintah untuk menjangkau masyarakat dengan apa yang mereka tawarkan melayani ini menawarkan pelayanan di wilayah Kabupaten Madiun yang sangat luas pengelolaan kependudukan dilakukan oleh Dispenduk Kabupaten Madiun tidak semua orang Kabupaten manerimanya paskah meskipun manajemen populasi adalah dokumen itu penting bagi setiap masyarakat. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa disiplin pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Hasibun (2009 : 193) mengemukakan bahwa, “kesiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan serta mendorong semangat kerja demi terwujudnya tujuan organisasi.

Fasilitas kantor yang lengkap akan memberikan dampak positif baik untuk pegawai maupun pelangganya. Bagi pegawai fasilitas kantor yang lengkap akan menunjang kinerja pegawai tersebut, sedangkan bagi pelanggan dengan fasilitas kantor yang memadai akan memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses berlangsung. Menurut Moenir (1987 : 197) “ Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Produktivitas suatu organisasi secara langsung atau tidak akan mempengaruhi oleh penataan ruang kerja (*layout*), baik dalam arti positif maupun negatif (Sukoco, 2007:189). Padahal tidak semua menganggap bahwa kantor hanyalah tempat sementara pada waktu bekerja, sehingga syarat-syarat tata ruang kantor yang baik tidak diperhatikan. Umumnya pengelolaan tata ruang kantor didasarkan pada asas-asas pedoman yang telah ada. Menurut Muther

dalam The Liang Gie (1988: 209) “tata ruang kantor memiliki 4 asas pokok yang berguna bagi organisasi sebagai pedoman dalam penataan ruang kantor yaitu asa jarak terpendek, asas penggunaan segenap ruang, asas perubahan susunan tempat kerja, dan asas rangkaian kerja. Berikut ini merupakan data hasil angket mengenai tata ruang kantor di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun.

Berhasil tidaknya kualitas layanan terpantau pada kemampuan organisasi atau perusahaan dan stafnya memenuhi harapan masyarakat secara konsisten. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan layanan di kantor kecamatan. Dalam penelitian ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah *Employee Competence* dalam organisasi tersebut.

Keputusan MENPAN Nomor 63 Tahun 2004 dengan Ratminto dan Atik (2005:24) menjelaskan bahwa, “Kompetensi petugas pemberian layanan harus ditetapkan dengan tepat berdasarkan pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan”. Sedangkan Finch dan Crunkilton dalam Sudarmanto (2009:48) mengemukakan, “Kompetensi sebagai penguasaan terhadap tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan”.

Lebih lanjut Badan Kepegawaian Negara dalam Sudarmanto (2019:40) mengemukakan mengenai pengertian kompetensi : “Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang diperlakukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien”. Hal ini menunjukkan kompetensi pegawai merupakan sesuatu yang penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

Observasi yang dilakukan peneliti tanggal 10 Maret 2023 menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang belum memenuhi *Competence* yang dibutuhkan karena ada beberapa pegawai yang kurang mampu mengerjakan tugasnya sendiri sehingga meminta pegawai lain yang bukan pada bidangnya untuk membantu

mengerjakan tugas tersebut. Kemampun beberapa pegawai dalam bekerja yang masih kurang mandiri menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif sehingga pelayanan yang diberikan juga kurang maksimal. Hal ini menunjukkan *Competence* pegawai merupakan sesuatu yang penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Teori kinerja yang diperkenalkan oleh Gibson (1987) menjelaskan tentang pengaruh perilaku yang berhubungan dengan kinerja individu. Gibson menyampaikan model teori kinerja dan melakukan analisis sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Terdapat 3 variabel yang dikandung dalam teori kinerja yaitu variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi.

Variabel individu dikelompok pada sub-variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Variabel psikologis terdiri dari subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Teori kinerja dari Gibson digunakan sebagai teori dasar dalam penelitian ini karena mode teori tersebut sudah mencakup keseluruhan variabel baik variabel dependen maupun independen dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut diantaranya, Kinerja pegawai (Y), *Work discipline* (X1), Fasilitas kantor (X2), *Employee Competence* (X3). Variabel organisasi dalam teori ini terwakili oleh fasilitas kantor dan *Employee Competence* yang termasuk sub-variabel sumber daya. Variabel psikologis dalam teori ini terwakili oleh variabel disiplin kerja yang termasuk sub- variabel sikap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh signifikan atau tidaknya. Penelitian ini bertujuan untuk variabel *independen* dan variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *Non probability sampling*.

Variabel dependen adalah variabel output yang menjadi akibat ataupun yang dipengaruhi dari adanya variabel independen (Sugiyono, 2015) Variabel dependen biasanya dilambangkan dengan Y. Kinerja Pegawai merupakan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data adalah data yang digunakan untuk penelitian dalam pengujian data. Peneliti berusaha mencari penjelasan atau kondisi responden sampel dalam penelitian ini. Data yang dipakai untuk penelitian ini berasal dari responden, yakni Pegawai Dispenduk kabupaten Madiun. Sampel penelitian terdiri dari 43 responden, yang dilihat dari beberapa karakteristik termasuk usia, pendidikan, dan masa kerja. Hasil penelitian terhadap karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
25-39 tahun	11	26%
40-45 tahun	10	23%
46-55 tahun	16	37%
56-60 tahun	6	14%
Total	43	100%

Sumber data: data diolah 2023

Hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa responden penelitian berusia 25-39 tahun sebanyak 11 orang (26%), 40-45 tahun sebanyak 10 orang (23%), 46-55 tahun sebanyak 16 orang 37%, dan 56-60 tahun sebanyak 6 orang (14%). Dalam kategori berdasarkan usia di dominasi oleh responden yang berusia 46-55 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak adalah yang berusia 46-55 tahun. Pegawai Dispenduk menentukan batasan usia dari pegawai yang mana maksimal adalah 58 tahun.mereka beralasan bahwa pegawai dengan rentan usia 25-45 tahun cukup cekaatan dan mudah menerima atas evaluasi dari pekerjaan.

2. Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SLTP	0	0%
SLTA	16	37%
Perguruan tinggi	27	63%
Total	43	100%

Sumber data: data diolah 2023

Hasil diskripsi responden dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden penelitian yang berpendidikan SLTP tidak terdapat sama sekali, sedangkan SLTA sebanyak 16 orang (37%), perguruan tinggi sebanyak 27 orang (63%). Dalam kategori berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden yang banyak adalah berpendidikan perguruan tinggi.

3. Masa Kerja

Deskripsi responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Presentase
10-20 tahun	6	14%
21-30 tahun	13	30%
31-35 tahun	15	35%
Kurang dari 10	9	21%
Tot	43	100 %

Sumber data: data diolah 2023

Dari tabel diatas dapat diketau bahwa responden penelitian yang masa kerja pegawai kurang dari 10 tahun sebanyak 21%, sedangkan 31-35 tahun sebanyak 35% , sedagangkan 10-20 tahun sebanyak 14%, sedangkan 21-30 tahun sebanyak 30% . .

Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Di pakai untuk menguji *Convergent Validity* dengan memakai *outer loading* atau *loading factor*. Jika nilai *outer loading* $> 0,7$ hasilnya sesuai dengan *convergent validity* dalam kategori baik. Nilai *outer loading* dari setiap indikator disajikan sebagai berikut :

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Work Disipline (X1)	X1.1 <- X1	0.942	VALID
	X1.2 <- X1	0.940	VALID
	X1.3 <- X1	0.940	VALID

a	T	X1.4 <- X1	0.976	
		X1.5 <- X1	0.969	VALID
b	Fasilitas Kantor (X2)	X2.1 <- X2	0.907	VALID
		X2.2 <- X2	0.912	VALID
		X2.3 <- X2	0.852	VALID
		X2.4 <- X2	0.845	VALID
c	Employee Competence (X3)	X3.1 <- X3	0.798	VALID
		X3.2 <- X3	0.916	VALID
		X3.3 <- X3	0.720	VALID
		X3.4 <- X3	0.745	
		X3.5 <- X3	0.856	VALID
d	Kinerja Pegawai (Y)	Y1 <- Y	0.892	VALID
		Y2 <- Y	0.810	VALID
		Y3 <- Y	0.870	VALID
		Y4 <- Y	0.833	VALID
		Y5 <- Y	0.884	VALID

Convergent Validity

Sumber : Hasil PLS, 2023 (diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa indikator dalam kuisisioner pada penelitian ini memiliki nilai *loading faktor* > 0,70 yang artinya indikator dalam pernyataan yang dipakai penelitian ini mempunyai kekuatan untuk menjelaskan konstruk.

a. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan *value Average Variant Extracted (AVE)*. Dalam uji ini bisa dikatakan baik jika tiap indikator sesuai dengan ketentuan yakni > 0,5. Berikut merupakan nilai *Average Variant Extracted (AVE)* pada penelitian ini:

Tabel Uji Discriminant Validity (AVE)

Variabel	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Work Discipline	0.909
Fasilitas Kantor	0.774
Employee Competence	0.656
Kinerja Pegawai	0.737

Hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Average Variant Extracted (AVE)* variabel *Work Discipline*, Fasilitas Kantor, *Employee Competence*, dan Kinerja Pegawai $> 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang ada dalam penelitian ini telah mempunyai *Discriminant Validity* yang baik.

2. Uji Reliabilitas

a. Cronbach's alpha

Uji *Reliabilitas* dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai pada variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel sebesar $> 0,7$. Berikut merupakan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha
<i>Work Discipline</i>	0.975
Fasilitas Kantor	0.903
<i>Employee Competence</i>	0.870
Kinerja Pegawai	0.910

Sumber : Hasil PLS, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Work Discipline sebesar 0,942, Fasilitas Kantor sebesar 0,962, Employee Competence sebesar 0.938 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,939. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel > 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Evaluasi Inner Model

Uji Kebaikan Model

Hasil pengolahan data menggunakan program SmartPLS 4.0, maka diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut :

Tabel Uji Kebaikan Model

S	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.645	0.617

Sumber : Hasil PLS, 2023 (diolah)

Data pada tabel 4.10. dapat disimpulkan bahwa nilai R- Square Kinerja sebesar 0,645. Nilai tersebut menjelaskan bahwa Work Discipline, Fasilitas Kantor, dan kualitas Employee Competence terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini sebesar 64,5%. sisanya tidak dijelaskan dalam penelitian ini yang artinya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penilaian goodness of fit dapat diketahui dari nilai Q-Square. Q^2 atau *Predictive Relevance* adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat relevansi model penelitian. Model dikatakan baik (fit) jika $Q^2 > 0,33$. Berikut perhitungan goodness of fit :

$$Gof = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$= \sqrt{0.737 \times 0.617}$$

$$= 0.6743$$

Perhitungan diatas memperoleh nilai sebesar 0,6743 yang artinya model penelitian termasuk dalam kategori baik (fit) karena $> 0,33$.

3. Uji Hipotesis

Perolehan dari olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima jika nilai nilai *t statistics* $> 1,96$ dan *P value* $< 0,05$. Berikut hasil uji hipotesis yang didapatkan melalui inner model (Bootstraping):

Tabel Uji Hipotesis

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
H1	-0.178	-0.172	0.094	1.904	0.057
H2	0.381	0.378	0.121	3.146	0.002
H3	0.479	0.488	0.120	3.975	0.000

Sumber : Hasil PLS, 2023 (diolah)

4. Uji Simultan (f)

Pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F. Penelitian dapat dinyatakan diterima jika nilai nilai *f hitung* $> f$ tabel yakni $> 0,05$. Berikut hasil uji f.

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{0.617/3}{(1-0.617)/(42-3-1)}$$
$$= 0.0141$$

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan PLS-SEM untuk mengetahui *Work discipline*, Fasilitas kantor, dan *Employee Comptence* disubag E-KTP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun dengan sampel 43 pada karyawan Gramedia Madiun didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work discipline* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada *work discipline*, Fasilitas kantor, dan *Employee Comptence* disubag e-KTP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun.
2. Fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada *work discipline*, fasilitas kantor, dan *Employee Comptence* Subag e-KTP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun.
3. *Employee Competence* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun.

Saran

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan dengan menyajikan bentuk penerapan *Wrok displine*, fasilitas kantor, dan *Employee Competence* terhadap kinerja pegawai di subag E-KTP di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun. Setelah mengetahui kesimpulan ari penelitian ini, maka dapat diketahui implikasi dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi fasilitas kantor
Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan pertimbangan untuk meningkatkan fasilitas kantor yang penting bagi menunjang kinerja pegawai.
2. Bagi Kantor
Kantor perlu menunjang *Employee Competence* pegawai terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Ayu Dira, Aini Kusniawati, A. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(1), 128–143. <https://doi.org/10.35972/jieb.v6i1.328>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. In *Jurnal Manajemen Perpajakan: Vol. 4 (2)* (pp. 400–410).
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Kuantitatif Dengan Program PLS 4 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.18119>
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26–42. <https://doi.org/10.1108/09534810410511288>
- Kusumawati, E., & Ansori, M. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Politeknik Negeri Batam.
- Luckman Ashar, M. S. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember. *Jurnal ISEI Jember* 5(1).
- Luckman Ashar, M. S. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember. *Jurnal ISEI Jember* 5(1).

- Mengko, S. M. H., & Sambeka, V. L. (2018). Pengaruh spiritualitas kerja terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1) 76.
- Ningrum, O. E. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Oleh: Epon Ningrum*) Abstrak.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(ISSN : 2461-0593), 1.
- Santoso. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Administrastrasi Pendidikan*, 27(2), 212–222.
- Sugiyono, D. (2019). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, DUKCAPIL SEMARANG
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.