

**PENGARUH KEMAMPUAN MENYESUAIKAN DIRI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DI KANTOR
KECAMATAN KABUPATEN PANGKEP**

Muh. Yunus. D¹⁾, Gunawan²⁾, Wahyudi³⁾, Muh. Irwan. T⁴⁾

^{1),2),3)}STIE Amkop Makassar, Indonesia

⁴⁾Universitas Al Asyariah (UNASMAN), Indonesia

Email : muh.yunus.264@gmail.com¹⁾, muh.irwan@mail.unasman.ac.id⁴⁾

Abstract: *This research aims to determine and analyze the influence of the ability to adapt to employee performance through job satisfaction. This research method is quantitative. Carried out at the Pangkep Regency District Office. The research population was 102 employees of the Ma'rang District office, Labakkang District, Segeri District, using a nonprobability sampling technique. Questionnaires are used as a data collection tool and are supported by observation and documentation. The questionnaire data that has been obtained is managed using path analysis with SPSS statistical tools. The findings of this research are that there is a significant positive influence on all hypotheses where adaptability and job satisfaction have a significant positive influence on performance. To achieve optimal employee performance, it is necessary to pay attention to the ability to adapt and job satisfaction, which is one of the keys to success in this area of regional government, so it is important for the Pangkep Regency government.*

Keywords: *Adaptability, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kemampuan Menyesuaikan Diri Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Kabupaten Pangkep. Populasi penelitian adalah pegawai kantor Kecamatan Ma'rang, Kecamatan Labakkang, Kecamatan Segeri sebanyak 102 orang, dengan teknik nonprobability sampling. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpul data dan didukung dengan observasi dan dokumentasi. Data kuesioner yang telah didapatkan dikelola menggunakan analisis jalur dengan alat bantu statistik SPSS. Temuan dari penelitian ini adalah didapatkan pengaruh signifikan positif terhadap seluruh hipotesis dimana kemampuan menyesuaikan diri dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif pada kinerja. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal perlu memperhatikan kemampuan menyesuaikan diri dan kepuasan kerja yang menjadi salah satu kunci keberhasilan dilingkup pemerintah daerah ini sehingga penting bagi pemerintah Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci: Kemampuan Menyesuaikan Diri, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada tingkat makro merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan individu guna mencapai tujuan pembangunan nasional. Proses ini meliputi perencanaan dan manajemen SDM secara keseluruhan. Pada tingkat mikro, di dalam konteks lingkungan kerja suatu unit seperti departemen atau organisasi, SDM mengacu pada tenaga kerja atau pegawai yang memegang peran krusial dalam mencapai kesuksesan organisasi. Meskipun fasilitas yang canggih dan lengkap penting, namun keberhasilan suatu organisasi juga sangat bergantung pada tingkat pemahaman individu ketika menggunakan fasilitas yang ada. Oleh karena itu, setia individu mempunyai peranan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, seperti yang dijelaskan dalam pernyataan di atas.

Oleh karena itu, pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi terkait manajemen kepegawaian. Perhatian pemerintah terhadap hal ini tidak terlepas dari kebutuhan pembangunan saat ini di mana pegawai sebagai bagian dari abdi negara perlu mempunyai dedikasi dan pengetahuan yang tinggi untuk menyongsong tantangan pada bidang pembangunan. Hal ini penting untuk disoroti karena di masa depan, untuk mengantisipasi persoalan yang muncul dibutuhkan pegawai handal agar dapat menghadapi kesulitan yang makin banyak.

Dari penjelasan di atas, penulis menyadari pentingnya kinerja pegawai dalam instansi pemerintah, termasuk Kantor Kecamatan Kabupaten Pangkep. Rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, pengawasan, koordinasi antar sub-dinas, kedisiplinan, cara bekerja dan lain-lain. Output yang dihasilkan termasuk kuantitas kerja yang maksimal untuk menjamin efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Waktu kerja harus digunakan secara eksklusif untuk kepentingan dinas, dengan peningkatan kualitas kerja yang berkelanjutan. Pegawai harus mampu memaksimalkan waktu dan pikiran serta mengevaluasi keberhasilan mereka sendiri. Namun, masih banyak pegawai yang belum mampu mencapai standar tersebut dengan baik, yang berdampak pada kinerja individu maupun keseluruhan instansi/organisasi.

Hasil dari kinerja pegawai, atau yang disebut sebagai outcome, sangat bergantung pada dedikasi dan tanggung jawab individu tersebut. Pegawai bertanggung jawab untuk memberikan kinerja yang optimal dan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, dengan tujuan menciptakan kepuasan bagi mereka. Sayangnya, masih ada banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab dan tidak disiplin dalam menjalankan tugas mereka. Keterlambatan, pulang

lebih awal dari jadwal, atau bahkan ketidakhadiran di tempat kerja pada jam kerja merupakan masalah umum yang mengakibatkan kinerja yang kurang efisien dan efektif.

Dengan pemahaman tersebut, diharapkan agar pegawai di Kantor Kecamatan Kabupaten Pangkep mampu melaksanakan tugas mereka secara efektif. Untuk mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2017:67).

TINJAUAN PUSTAKA

Peter Drucker (1954): Drucker, dalam berbagai karya manajemennya, menekankan pentingnya kinerja pegawai sebagai salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Dia menyoroti peran manajer dalam membimbing dan mengembangkan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Frederick Herzberg (1959): Herzberg memperkenalkan Teori Motivasi dan Higiene, yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi intrinsik seperti pencapaian dan tanggung jawab berkontribusi pada kinerja pegawai. Karyanya ini mengubah cara kita memahami motivasi dan kepuasan kerja.

Douglas McGregor (1960): McGregor mengemukakan sifat manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Teori Y, yang mengasumsikan bahwa karyawan memiliki motivasi intrinsik untuk kerja keras, menyoroti pentingnya pendekatan partisipatif dalam manajemen.

Edwin Locke (1968): Locke mengembangkan Teori Pengaturan Tujuan, yang menekankan pentingnya membuat misi spesifik, menantang, dan terukur untuk menambah dorongan dan kinerja pegawai.

Gary Yukl (1971): Yukl adalah seorang pakar kepemimpinan yang menyoroti peran penting kepemimpinan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai yang tinggi. Dia menekankan pentingnya komunikasi, arahan yang jelas, dan dukungan dari atasan.

Daniel Pink (2009): Pink, dalam bukunya "Drive", mengemukakan konsep motivasi intrinsik dan menyoroti pentingnya otonomi, penguasaan, dan tujuan yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Adam Grant (2013): Grant, seorang psikolog organisasi terkemuka, menekankan pentingnya memberikan makna pada pekerjaan dalam meningkatkan kinerja pegawai

Pendapat-pendapat ini, meskipun berasal dari berbagai era, tetap relevan membentuk praktik manajemen modern.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Pengumpulan Data

Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang dipilih dalam studi ini untuk mengukur pengaruh antar variabel. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Pangkep. Adapun waktu dalam pelaksanaan penelitian ini dimulai pada awal bulan November 2023 hingga akhir bulan Desember 2023. Dengan pertimbangan untuk memudahkan pengumpulan data yang diperlukan dan optimalisasi penggunaan waktu dan tenaga. Lokasi penelitian dipilih agar peneliti dapat dengan mudah mengakses informasi yang diperlukan dan berinteraksi dengan responden secara langsung. Sampel dalam penelitian ini diambil dari keseluruhan pegawai di kantor Kecamatan Ma.rang, Kecamatan Labakkang, Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep yang berjumlah 48 pegawai yang berstatus PNS dan 54 pegawai THL, sehingga total responden adalah 102 orang. Analisis data menggunakan analisis jalur dan bantuan alat statistik SPSS.

Pengukuran Variabel

Penelitian ini ada 3 variabel yakni variabel independen, dependen dan intervening. Variabel tersebut menggunakan skala Likert (poin 1-4) untuk mengukur persepsi responden atas pertanyaan yang diberikan.

Kemampuan menyesuaikan diri (X) indikatornya yaitu 1) Situasi, 2) Komunikasi, 3) Kerja sama.

Kepuasan kerja (Y1) indikatornya yaitu 1) Isi pekerjaan, 2) Supervisi, 3) Organisasi, 4) Manajemen, 5) Kesempatan untuk maju, 6) Gaji.

Kinerja (Y2) indikatornya yaitu 1) Tujuan, 2) Standar, 3) Umpan balik, 4) Alat atau sarana, 5) Motivasi, 6) Peluang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas instrumen untuk setiap item variabel kemampuan menyesuaikan diri (X), kepuasan kerja (Y1), dan kinerja pegawai (Y2) memiliki nilai korelasi lebih besar dibandingkan dengan nilai r kritis, begitupun hasil uji reliabilitas terhadap variabel dihasilkan nilai C.A lebih dari atau sama dengan 0,60. Ketiga variabel dengan item yang mendukung variabel tersebut adalah seluruhnya valid dan reliable.

Tabel 1 Profil Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	54	52,9
	Wanita	48	47
	Total	102	100
Pendidikan	S2	10	9,8
	S1	60	58,8
	DIII	13	12,7
	SMA/SMK	19	18,6
	Total	102	100

Sumber : Olah Data Statistik, 2023

Pengujian Hipotesis

Analisis ini melibatkan 2 pengujian jalur

Pengujian Jalur 1

Pengujian pada jalur 1 adalah menguji pengaruh kemampuan menyesuaikan diri (X) terhadap kepuasan kerja (Y1). Nilai koefisien jalur 0.821 pada persamaan tersebut dapat diartikan bahwa tiap kenaikan 1 satuan nilai variabel kemampuan menyesuaikan diri, maka nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 0.821 poin dan koefisien jalur tersebut adalah positif. Hasil uji di atas juga ditunjukkan nilai signifikansi yakni 0,000 dimana seluruh nilai yang didapatkan adalah kurang dari nilai probability 5% oleh karenanya dapat diartikan yakni variabel kemampuan menyesuaikan diri (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y1). Nilai R-square sebagai nilai koefisien determinasi yaitu 0,325. Hasil tersebut memperlihatkan besaran nilai pengaruh bebas atas perubahan variabel terikatnya. Dapat diketahui bahwa variabel independent (kemampuan menyesuaikan diri) mempunyai kemampuan sebesar 32,5% dalam menjelaskan varians pada variabel dependent (kepuasan kerja) dan masih ada 67,5% varian yang dijelaskan oleh faktor independent lainnya.

Pengujian Jalur 2

Pengujian pada jalur 2 adalah menguji pengaruh kemampuan menyesuaikan diri (X) dan kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2). Nilai koefisien jalur 0.923. Hasil yang didapatkan tersebut bisa berarti dimana tiap peningkatan 1 poin nilai dari variabel kemampuan menyesuaikan diri, maka nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 0.923 poin dan koefisien jalur tersebut adalah positif. Hasil uji di atas juga ditunjukkan nilai signifikansi yakni 0,000 dimana seluruh nilai yang didapatkan adalah kurang dari nilai probability 5% oleh karenanya dapat diartikan yakni variabel kemampuan menyesuaikan diri (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y2). Nilai koefisien jalur 0.740. Hasil yang didapatkan tersebut bisa berarti dimana tiap peningkatan 1 poin nilai dari variabel kepuasan kerja, maka nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 0.740 poin dan koefisien jalur tersebut adalah positif. Hasil uji di atas juga ditunjukkan nilai signifikansi yakni 0,000 dimana seluruh nilai yang didapatkan adalah kurang dari nilai probability 5% oleh karenanya dapat diartikan yakni variabel kepuasan kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y2). Nilai R-square sebagai nilai koefisien determinasi yaitu 0,954. Hasil tersebut memperlihatkan besaran nilai pengaruh bebas atas perubahan naik dan turun variabel terikatnya. Dapat diketahui bahwa variabel independent (kemampuan menyesuaikan diri dan kepuasan kerja) mempunyai kemampuan sebesar 95,4% dalam menjelaskan varians pada variabel dependent (kinerja pegawai) dan masih ada 4,6% varian yang dijelaskan oleh faktor independent lainnya.

Pembahasan

Kemampuan menyesuaikan diri terhadap kepuasan kerja pada lingkup pemerintah Kecamatan Kabupaten Pangkep. Hasil yang signifikan dari analisis yang dilakukan. Dengan nilai p kurang dari 0,05, yaitu terdapat hubungan antara kemampuan menyesuaikan diri dengan kepuasan kerja pegawai di kantor Kecamatan Kabupaten Pangkep adalah signifikan secara statistik. Dapat disimpulkan bahwa jika kemampuan menyesuaikan diri tinggi maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Ini adalah kesimpulan yang tepat karena hubungan positif antara kemampuan menyesuaikan diri, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat membantu dalam meningkatkan efektivitas dan produktifitas organisasi secara keseluruhan. Terdapat pemahaman yang baik mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti kerjaan yang sesuai, area kerja, sarana, kepemimpinan, dan ganti rugi memang memiliki kontribusi penting terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemampuan menyesuaikan diri juga diakui sebagai faktor internal yang signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Ini mencerminkan

keyakinan individu untuk mengatasi tantangan yang dihadapi, termasuk dalam hal teknologi informasi, yang kini menjadi unsur penting dalam lingkungan kerja modern. Dengan kemampuan menyesuaikan diri yang baik terhadap teknologi informasi dan perubahan lingkungan kerja lainnya, individu dapat meningkatkan kinerjanya dan menikmati dengan pekerjaannya.

Kemampuan menyesuaikan diri terhadap kinerja pegawai pada lingkup pemerintah Kecamatan Kabupaten Pangkep. Berdasarkan analisis data yang diuraikan sebelumnya memperlihatkan kemampuan menyesuaikan diri berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di lingkup Pemerintah Kecamatan Kabupaten Pangkep. Kemampuan menyesuaikan diri memang merupakan aspek yang penting dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Dengan kemampuan tersebut, pegawai dapat mengurangi tingkat kecemasan yang berlebihan dan lebih siap menghadapi beban kerja yang ada. Hal ini juga mencerminkan tingkat motivasi diri yang tinggi, di mana pegawai memiliki dorongan internal untuk mencapai standar kualitas sebagai seorang profesional.

Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkup pemerintah Kecamatan Kabupaten Pangkep. Berdasarkan analisis data yang diuraikan sebelumnya memperlihatkan kemampuan menyesuaikan diri berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di lingkup Pemerintah Kecamatan Kabupaten Pangkep. Pentingnya kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh karakteristik lingkungan kerja, tetapi juga oleh perbedaan sifat individu. Pentingnya meningkatkan moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai memang sangat relevan, terutama karena penelitian seperti yang dilakukan oleh Michaelowa (2002) menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa dalam negara-negara berkembang, lebih dari seperempat pegawai atau pekerja meninggalkan pekerjaannya karena merasa tidak puas. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberikan kepuasan bagi pegawai menjadi sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan mempertahankan pegawai yang kompeten. Dampak dari kepuasan kerja yang rendah, seperti tingkat pemberhentian yang tinggi dan penurunan kinerja pegawai, menunjukkan pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di tempat kerja. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja menjadi suatu prioritas, karena dapat berdampak positif pada retensi pegawai, produktivitas, dan kualitas kerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagaimana hasil dari penelitian ini maka disimpulkan dimana kinerja pegawai dilingkup pemerintah Kecamatan kabupaten Pangkep secara signifikan dipengaruhi oleh implementasi kemampuan menyesuaikan diri. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan menyesuaikan diri secara baik mampu meningkatkan rasa yakin pada diri, kepuasan dan motivasi kerja pegawai. Begitu pula, kepuasan kerja yang tinggi dapat memberi kenyamanan dan rasa aman ketika berada di lingkungan kerja, dan akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pada lingkup pemerintah Kecamatan Kabupaten Pangkep. Menggarisbawahi pentingnya pengembangan kemampuan adaptasi dan penciptaan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan kepuasan pegawai. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus memperhatikan faktor-faktor tersebut, termasuk pengembangan kemampuan individu dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy Dan Jogiyanto Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS) : Alternatif Structural Equation Modeling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Andi.
- Abdurahman, S. A. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Abu dan Cholid, Narbuko. 2007. *Metedologi Penelitian*. PT. Bumi Aksara.
- Achmadi, Dabu Dan Narbuko Cholid. 2007. *Metedologi Penelitian*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Afandi, Pambudi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Akbar, H. U. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Akbar, R. B. (2013). *Skripsi: Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai studi kasus pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta*. Ciputat: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Amustofa, R. (2014). *Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai perum bulog divisi regional Jakarta*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Anugrahini I.S, 2005, *Perilaku Organisasi: Baban Ajar*, LPFE, Unibraw. ISBN. 979-508 Malang
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis Edisi*

- Revisi 2010. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Atwater, E. 1983. *Psychology of Adjustment : “personal growth in changing world”* (2nd edition). New Jersey : Prentice Hall.
- Augusty, Ferdinand. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi IV, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Azar dan Shafighi. 2018. *The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance*. Volume 3
- Bambang, Kusriyanto. 2018. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bahasa, T. P. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Bugin, M. B. (2005). *Metodologo Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Chaplin, James P. (2000). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Chasanah. N. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Cokroaminoto. (2007). *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Darmawan, D. H. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Devi, H. T. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Duha. Timotius. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Duwi, Priyatno. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gramedia.
- Edison , Et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta
- Edwin, B.Flippo. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalia Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Erlangga : Jakarta*.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Effendi, M. S. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES. Flippo, E. B. (2002). *Personel Management* . Jakarta: Erlangga.

- Elbandiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : Cv. Irdih.
- Fahmi. 2014. *Penyesuaian Diri Remaja*. Bandung : Karya Pustaka.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fadli, (2018). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan*
- Fathoni, Abdurahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Rineka Cipta
- Fatimah, E. (2006). *Psikologi Perkembangan (Perkembangan Peserta Didik)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Gunarsa, Singgih D. 2003. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- George, Olusaju., Bamigbola, Bashiru Olashile., And Akhaige, Godbless. 2016. *Effect Of Reward And Compentation On Employee Loyalty And Performance In Asset Management Corporation Of Nigerian (Amcon)*. International Journal Of Management And Development Studies, 2(2), 49- 60.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS edisi 7*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajrina, Rima Alhalimah, dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millenium Sirih Jakarta*. Epigram Vol.13 No.2.
- Hasbuan, S. P Melayu (2005). *Manajemen Sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamisd, Saushi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. DIY : Deepublish.
- Hurlock, E. B. 1990. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Alih Bahasa: Soedjarwo dan Iswidayanti. Jakarta: Erlangga.
- Indrawijaya, I.Adam. (2000) *Perilaku organisasi, Cetakan Keenam*, Sinar Biru Algensindo.Bandung

- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Badan Penerbit Rajawali Press.
- Kartono, Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusumo, B.C.S. 2006. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi Dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan*, Surakarta:Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kountur, R. (2003). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: CV Tanina Gravica.
- Kountur, R. (2007). *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Larastrini, Putu Meidita Dan Andyani, I Gusti Ayu Dewi. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*. E – Jurnal Manajemen, 8(6), 3647- 3700.
- Loka, Launa Puspa. 2016. “*Implikasi Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organizationalcitizenship Behavior (OCBC) Studi Pada Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi.*” Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Luthans. F. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. 12th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mabaso, Calvin Mzenhlanha And Dlamini, Innocent. *Research Journal Of Bussines Management*. 11(2), 80-90.
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Pelayanan Publik*. Yogyakarta: BPF
- Mankiw, N. Gregory. 2009. *Makro Ekonomi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Manullang M, Pakpahan M, dan Maisyarah R , 2018. *Metode Penelitian*. Cetakan Pertama. Medan: Cita Pustaka
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:

- PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marzani, Nur'aini. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang*
- Maryono, (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah kabupaten Karanganyar.* Tesis MM, STEI-AUB Surakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Salemba Empat : Jakarta.
- Menon, Bindu N. 2015. *The Impact Of Job Satisfaction On Employee Loyalty Commitment : An Empirical Study Kolhapur Based Industries.* International Multidistrictinary Research Journal, 5(6), 1- 12.
- Muchtar, (2016). *The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees University PGRI Ronggolawe Tuban.*
- Muddawamah, S. (2013). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Nasabah pada Asuransi Jiwa Bumi Putera.* Ciputat: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mutamimah. Munadharoh. 2013. *Analisis Empowering Leadership Dan Psychological Empowerment Dalam Organisasi.* Ekobis Vol.14, No.2, Januari 2013: 28-43.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2007). *Metode Penelitian Sosial.* Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Noor, Arifin. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara.* Jurnal Ekonomia, Volume 8, Nomor 1.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- P. Robins, Stephen. (1990) *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Arcan, Jakarta.
- Rahmatika, I. (2014). *Skripsi: Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor.* Ciputat: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Resa Widyatmoko. (2008). *Pengaruh Komitmen, Budaya dan Prosedur Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Harpindo Jaya Cabang Kudus.*
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini.* Yogyakarta:

Graha Ilmu.

- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2016. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Rusiadi, DKK. 2016. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Saifudin Anwar. (2005). *Reliabilitas dan Validitas: Interpretasi dan Komputesisi*. Liberti, Jakarta.
- Saihudi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia.
- Salisu, Jamilu. Chinyio, Eeikel., And Suresh, Subashini. 2015. *The Impact Of Compenation On The Job Satisfaction Of Public Sector Construction Workers Of Jigawa State Of Nigeria*. The Bussines And Manajement Review, 6(4), 282-296.
- Sarwono, Jonathan & Narimawati , Umi. 2015. *Membuat Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Partial Least Square Sem (PLS-SEM)*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Schneiders. (1964). *Personal Adjusment and Mental Health*. Mc Graw Hill Book Company.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. MandarMaju: Bandung.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011 *Manajemen dan Evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Soetrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. 97.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- S.P, M. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Santoso, S. (2004). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. ELEX Media Komputindo.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P, Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Sujarweni, Wiratna V. 2016. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Steers,Ricard M. (1986). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- STIENU JEPARA. Mathis. RL and Jackson. H.J. 2008. *Human Resource Management*. Thomson South-Western.
- Sumardjo, Mahendra dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. 2014. *Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif Berbasis Pola Kerja Cerdas Dalam Konteks Teknologi Informasi*. *Jurnal Manajemen Teknologi*. Vol.13 No.2.
- Winardi 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Wulandari, Sandy. (2013). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Customer Care Pada PT.Toyota Astra Financial Services*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta.
- Zwell, Michael. 2016. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.