

DOI: <https://doi.org/10.38035/jgia.v2i1>

Received: 03 Maret 2024, Revised: 12 Maret 2024, Publish: 22 Maret 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan Situasi, Kepribadian, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau

Septiana Lestari¹, Deden Komar Priatna², Widiya Avianti³.

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, dedenkomar@yahoo.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

Corresponding Author: dedenkomar@yahoo.com²

Abstract: *This study examines employee performance at the Planning, Research, and Development Agency of Riau Islands Province, focusing on leadership, personality, and empowerment. Some employees struggle to communicate with leadership, feeling awkward and apprehensive about sharing ideas. Initial findings reveal that high workloads negatively impact employees' emotional control and personality, leading to inflexibility. Such rigidity prolongs misunderstandings on tasks, potentially causing delays. The study aims to measure the simultaneous and partial effects of situational leadership, personality, and employee empowerment on job satisfaction at the agency. Using a quantitative approach, data from all respondents were analyzed with SEM-PLS, presenting findings in tables to facilitate analysis. Results indicate that situational leadership has a significant positive effect on job satisfaction, with a path coefficient of 3.370 > T-table = 1.982 and a p-value of 0.001 < 0.05. Personality also significantly affects job satisfaction, with a path coefficient of 7.350 > T-table = 1.982 and a p-value of 0.000 < 0.05. Additionally, employee empowerment shows a significant effect on job satisfaction, with a path coefficient of 2.559 > T-table = 1.982 and a p-value of 0.011 < 0.05. These findings suggest that improving situational leadership, personality, and empowerment can enhance job satisfaction among employees at the agency.*

Keywords: *Situational Leadership, Personality, Employee Empowerment, Job Satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji kinerja pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau, dengan fokus pada kepemimpinan, kepribadian, dan pemberdayaan. Beberapa pegawai mengalami kesulitan berkomunikasi dengan pimpinan, merasa canggung dan takut menyampaikan ide. Temuan awal menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada pengendalian emosi dan kepribadian pegawai, sehingga menyebabkan kurangnya fleksibilitas. Kekakuan ini memperpanjang kesalahpahaman terkait tugas dan berpotensi menimbulkan keterlambatan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial dari kepemimpinan situasional, kepribadian, dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja di badan tersebut. Dengan pendekatan kuantitatif, data dari seluruh responden dianalisis menggunakan SEM-PLS, dan hasilnya disajikan dalam tabel untuk memudahkan analisis. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur $3,370 > T\text{-tabel} = 1,982$ dan nilai p sebesar $0,001 < 0,05$. Kepribadian juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur $7,350 > T\text{-tabel} = 1,982$ dan nilai p sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, pemberdayaan pegawai menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur $2,559 > T\text{-tabel} = 1,982$ dan nilai p sebesar $0,011 < 0,05$. Temuan ini menyarankan bahwa peningkatan kepemimpinan situasional, kepribadian, dan pemberdayaan dapat meningkatkan kepuasan kerja di kalangan pegawai di badan tersebut.

Kata Kunci: Kepemimpinan Situasional, Kepribadian, Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pegawai negeri sipil sebagai salah satu unsur aparatur pemerintahan mempunyai tugas, fungsi, dan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Oleh karena itu, keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing pegawai negeri sipil. Saat ini dinamika kerja dalam organisasi telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim. Untuk itu, agar pegawai memiliki kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi dalam mengerjakan dan menguasai pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah karyawan, karena karyawan merupakan unsur yang paling penting untuk menentukan maju mundurnya suatu organisasi dalam berbagai keadaan. (Rivai, 2008). Permasalahan yang akhirnya muncul adalah bagaimana mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan agar karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal. Sekarang ini generasi milenial dalam menentukan pekerjaan lebih cenderung melihat kepuasan kerja bukan hanya kompensasi saja tetapi kenyamanan tempat kerja, pengembangan diri bahkan transparansi di tempat kerja merupakan suatu hal yang diinginkan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan. Adanya kepemimpinan yang dapat menciptakan kepuasan kerja akan membentuk komitmen organisasi pada diri karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Kurniawan (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam organisasi serta terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

Selain kepemimpinan, yang harus diperhatikan dari kepuasan kerja adalah kepribadian. Menurut Fitren (2006) Kepuasan kerja akan tercapai apabila terdapat kesesuaian antara ciri dan tipe kepribadian dengan jabatannya sehingga karyawan akan merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Sedangkan Sobur (2003) menyatakan bahwa kepribadian sendiri merupakan suatu karakteristik yang terdapat pada diri individu untuk menggambarkan perilaku individu tersebut, yang digunakannya dalam menjalankan interaksi di lingkungannya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepribadian karyawan memiliki hubungan yang positif antara kepribadian dengan kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2019) dan Hellen (2018) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2012) menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pemberdayaan karyawan adalah proses pemberian kemampuan dan wewenang kepada karyawan agar karyawan lebih mudah mengambil tindakan, pekerjaan, dan perilaku pribadi yang memberikan kontribusi positif terhadap misi organisasi (Nongkeng et al., 2011). Pemberdayaan karyawan adalah ketika karyawan diberi kekuasaan dalam melaksanakan tugasnya untuk menghadapi situasi yang tidak terduga (Risha et al., 2014).

Hal ini membuat karyawan merasa sadar akan keberadaannya dan merasa dihargai di perusahaan serta berdampak pada peningkatan komitmen mereka terhadap perusahaan. Peningkatan level pemberdayaan penting untuk diterapkan guna menciptakan kepuasan kerja. Dengan mengikuti penerapan metode pemberdayaan, karyawan pada awalnya akan merasa penting bagi dirinya sendiri, lebih bebas dalam berpikir, bertindak lebih mandiri dalam pekerjaannya, serta ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan bisnis. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memberikan semangat yang besar terhadap pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik, yang tentunya berdampak positif bagi perusahaan (Ulutas, 2018).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menegaskan bahwa SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.

Fenomena kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu masih terdapat pegawai yang merasa kesulitan dalam berkomunikasi dengan pimpinan, merasa canggung dan takut ketika ingin menyampaikan ide maupun sarannya, berkaitan dengan kepribadian pegawai, fenomena permasalahan yang ditemukan berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan bahwa dengan beban kerja yang tinggi pegawai belum mampu mengendalikan emosi dengan baik, hal ini tentunya berdampak pada kepribadian pegawai yang tidak dapat dikendalikan, selanjutnya dapat diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas tidak ada sikap mengalah yang ditunjukkan oleh pegawai, hal ini ditunjukkan dari jika terjadi perbedaan pemahaman atas pekerjaan yang dilakukan maka akan berlangsung lama sehingga dapat memberikan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian dari pemberdayaan diketahui bahwa pelatihan yang diberikan belum merata, yang mengikuti sesuai disposisi atasan biasanya adalah orang-orang yang sudah terbiasa menggantikan jabatan atasan atau yang sudah terbiasa menghadiri undangan, belum melihat kebutuhan pelatihan, kemudian pegawai belum diberikan kewenangan secara penuh terutama dalam mengambil keputusan ketika ada permasalahan.

METODE

Sugiyono (2019) mengungkapkan “desain penelitian merupakan suatu rencana tentang bagaimana cara mengumpulkan dan bagaimana cara menganalisis data sehingga dapat dilaksanakan secara ekonomis dan sesuai dengan tujuan penelitian”. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2019) metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai dari satu variabel atau lebih secara independen. Metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:20) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti terhadap populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja: Koefisien jalur = 3,370 > T-Tabel = 1,982 dengan nilai p value $0,001 < 0,05$ artinya pengaruh X terhadap Y signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Solihin Mattalatta (2019) menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan. Sebagai variabel mediasi, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Organization Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk pengaruh mediasi kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, sedangkan kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh organizational citizenship behavior. Gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pada PT Putra Karella Group menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif yang terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,583 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif sebesar 58,3% terhadap kepuasan kerja. Nilai t statistik sebesar 13,633 lebih besar dari 1,96 dan nilai p sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional pada PT Putra Karella Group memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu dari Mariam (2009) menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan adalah signifikan dan positif, artinya kepemimpinan yang baik akan menciptakan kepuasan bagi bawahan dan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan segala pengaturan dan pengarahan yang baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariam (2009) menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan adalah signifikan dan positif, artinya kepemimpinan yang baik akan menciptakan kepuasan bagi bawahannya dan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan segala pengaturan dan pengarahan yang baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meylia Elizabeth Ranu (2012) menunjukkan bahwa servant leadership memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan OCB. Jadi penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya. Ada pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau .

Hasil penelitian membuktikan Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja: Koefisien jalur = 7,350 > T-Tabel = 1,982 dengan nilai p value $0,000 < 0,05$ artinya pengaruh X terhadap Y signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Sofiya Ningsih (2021) Berdasarkan hasil analisis menentukan bahwa: (1) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Salah satu hal yang harus diperhatikan dari kepuasan kerja adalah kepribadian. Menurut Fitren (2006) Kepuasan kerja akan tercapai apabila terdapat kesesuaian antara ciri dan tipe kepribadian dengan jabatannya sehingga karyawan akan merasa menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi. Sedangkan Sobur (2003) menyatakan bahwa kepribadian sendiri merupakan suatu ciri khas yang terdapat pada diri individu untuk menggambarkan perilaku individu tersebut, yang digunakannya dalam berinteraksi di lingkungannya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepribadian karyawan memiliki hubungan yang positif antara kepribadian dengan kepuasan kerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2019) dan Hellen (2018) yang menyatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2012) menunjukkan bahwa kepribadian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Feist & Feist (2006) kepribadian merupakan suatu pola sifat yang relatif permanen dan mempunyai ciri-ciri unik yang secara konsisten mempengaruhi perilaku. Sifat merupakan faktor yang memicu perbedaan antar individu dalam berperilaku, kesesuaian perilaku dari waktu ke waktu dan kestabilan perilaku dalam berbagai situasi. Perwin et al (2010) kepribadian merupakan karakteristik seseorang yang menimbulkan konsistensi dalam perasaan, perilaku dan pemikiran. Robbins dan Judge (2016) berpendapat bahwa “Kepribadian dapat diukur dengan dimensi model lima besar kepribadian yang disebut ‘the big five’, berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang, antara lain: Kestabilan emosi Orang dengan kestabilan emosi positif yang tinggi cenderung bersikap tenang, aman dan percaya diri. Indikator dimensi kestabilan emosi yaitu: bersikap tenang dan aman, mampu menahan stres; Ekstraversi (extraversion) Ekstraversi berhubungan dengan tingkat kenyamanan dalam suatu hubungan. Indikator Dimensi Ekstraversi yaitu: Mudah bersosialisasi dengan orang lain, ekspresif, ramah dengan rekan kerja, percaya diri dan mudah bekerja sama dengan orang lain serta pengertian; Keterbukaan terhadap pengalaman Dimensi keterbukaan terhadap pengalaman mencakup berbagai minat dan minat terhadap berbagai inovasi. Indikator dimensi Keterbukaan terhadap pengalaman adalah: kreatif, ingin tahu, peka terhadap seni, terbuka terhadap ide, kritik, dan saran dari orang lain.

Terdapat pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian membuktikan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja: Koefisien jalur = 2,559 > T-Tabel = 1,982 dengan nilai p value 0,011 < 0,05, artinya pengaruh X terhadap Y signifikan. Berdasarkan Dewi Kartika Lestari (2021) diperoleh hasil uji regresi linier sederhana yaitu persamaan $Y = 19,532 + 0,546 X + e$, artinya variabel Pemberdayaan Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Hasil uji hipotesis t diperoleh nilai thitung > nilai ttabel = 4,215 > 2,017. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, maka hipotesis diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel (X) telah terbukti atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X) terhadap variabel (Y). Dan berdasarkan uji koefisien determinasi (KD) atau R Square (R²) diketahui nilai R Square sebesar 0,292 atau dengan presentase sebesar 29,2% sedangkan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Abraiz et al. (2012) meneliti hubungan antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja. Ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara otonomi, tanggung jawab, informasi, kreativitas dengan kepuasan kerja. Sedangkan Ambad (2012) menemukan bahwa ketika karyawan konstruksi merasa diberdayakan dengan memberikan mereka otonomi, kebebasan dan kesempatan dalam menentukan bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, mereka akan lebih berkomitmen dan mengerahkan upaya terbaik mereka untuk memastikan keberlanjutan organisasi .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diatas, maka dapat diambil suatu simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja:

REFERENSI

- Abu, A., & Supriyono, W. (2013). Psikologi Pembelajaran. Rinka Cipta .
- Abuhashesh, M. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Sektor Industri Yordania. Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan dan Penerapan Manajemen Inovasi.

- Allameh , SM, & Ansari, R. (2013). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui SEM (Studi Kasus: Perusahaan OICO) Mohammad Reza Faghii parvar . *Jurnal Internasional Riset Akademik dalam Bisnis dan Ilmu Sosial*, 3(10), 135-144. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v3-i10/285>
- Astianto , A. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Surabaya . *Jurnal Ilmu Manajemen dan Riset*.
- Astianto , & Suprihadi . (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja. Tentang Kinerja Pegawai PDAM Surabaya. STIESIA. Surabaya.
- Bintoro , & Daryanto . (2017). Cetakan Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai 1. Gava Media.
- Busro , M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. (P. Group. (ed.)).
- Cascio, WF (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. McGrawHill Companies.
- Ellyzar , N. (2017). Pengaruh Mutasi Jabatan, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah* , 1(37).
- Fitri , SM, Ludigdo , U., & Djamhuri , A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan Punishment terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi Vol. 5, No. 2, September 2013*, 5 (2), 157-171.
- Gouzali , S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Pendekatan Mikro. Djanbatan .
- Hannani , A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Mawar Lantai 2 Rumah Sakit Umum Pariwisata UTT Makasar . *Jurnal Manajemen Mirai* . V, 01(02).
- Hasibuan , M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara . <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan , MSP (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara . <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Irham , F. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta .
- Karami , A. (2013). Analisis Efektivitas Sistem Manajemen Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Peran Mediasi Kinerja Karyawan Studi Kasus: Perusahaan Listrik Regional Isfahan. 3(9).
- Kartono , K. (2011). Pemimpin dan Kepemimpinan. Raja Grafindo Persada .
- Kathure , MB (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Telekomunikasi di Kenya: Studi Kasus Horizon Contact Center.
- Kreitner , R., & Kinicki, A. (2014a). Perilaku Organisasi Perilaku Organisasi. Dalam 1 (hlm. 1-272).
- Kreitner , R., & Kinicki, A. (2014b). Perilaku Organisasi Perilaku Organisasi. Dalam 1.
- Luthans, F. (2011). Perilaku organisasi. ANDI.
- Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja Sektor Publik. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara , AAAP (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Di Remaja Rosdakarya . <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara , AAAP (2016a). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Di Remaja Rosdakarya . <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara , AAAP (2016b). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Di Remaja Rosdakarya . <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Marpaung , R., & Krisna , M. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan pada PT Riau Andalan Pulp and Paper Unit Usaha Riau Fiber. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Miftah Thoha . (2013). Kepemimpinan dan Manajemen. Pers Rajawali .
- Munandar , U. (2019). Pengembangan Kreativitas. Rinka Cipta .
- Nitisemito , A. (2013). Manajemen Personalita. Ghalia Indonesia.

- Nurrohmah , F. (2017). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN. Ong Choon Hehe ,
- Chong Hui Shi, Tan Owee Kowang , Goh Chin Fei, LLP (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja staf akademik. *Jurnal Internasional Evaluasi dan Penelitian dalam Pendidikan (IJERE)*, 9(2), 285~291.
- Parvar . (2013). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui SEM. *Jurnal Internasional Penelitian Akademik dalam Bisnis dan Ilmu Sosial (Online)*, 3(10), 135-144.
- Revita , M. (2015). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN SIGI. *Jurnal Catalogis* .
- Rita Susanti . (2015). Hubungan Religiusitas dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Rivai , V., & Sagala , EJ (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi ke-3)*. Rajawali Press.
- Robbins, SP (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. erlangga .
- Robbins, SP (2016). *Perilaku Organisasi*. Gramedia Group Index, 10, 2006.
- Rosyid . (2018). *Reward & Punishment dalam Pendidikan*. Literasi Nusantara.
- Santoso, S. (2010). *Konsep dan Aplikasi Statistik Multivariat dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo .
- Sedarmayanti . (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama .
- Siagian , SP (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ke-1)*. Bumi Aksara .
- Siagian , SP (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara .
- Sinambela , LP (2012). *Kinerja karyawan*. Graha Ilmu .
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Dalam Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (hlm. 283-393). <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Sugiyono. (2015). *Pengertian Penelitian Kualitatif*. Alfabet.
- Sugiyono, PD (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Dalam Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sutarno. (2012). *Semua Hal Manajemen Bisnis*. Graha Ilmu.
- Thoha, M. (2013). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Penerapannya*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2017). *Manajemen Peningkatan Mutu Personil dan Sumber Daya Manusia (SDM) Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan*. Islam Manajemen Pendidikan . <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.%x>
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Perusahaan* . PT. Raja Grafindo Persada .
- Wursanto. (2011). *Dasar-dasar Manajemen Personalia*. Dian Pustaka .