

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PGAS SOLUTION AREA RIAU

Aldestu Ramadhan¹, Mondra Neldi², Ramdani Bayu Putra³

^{1, 2, 3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Indonesia
Email: aldestur@gmail.com

Article History

Received: 28-01-2024

Revision: 23-02-2024

Accepted: 14-03-2024

Published: 25-03-2024

Abstract. This study aims to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in PT. PGAS Solution Area Riau. This research was carried out with a quantitative approach with data collection methods through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 60 respondents using the random sampling method, namely the population has the same opportunity to be selected as a sample. The analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) analysis with Partial Least Square (PLS). For hypothesis testing, Path Coefficient is used, which is a test carried out to see direct influences, and Indirect Effect is a test that aims to see indirect influences. The results of data analysis show that there is a positive and significant influence between work disciplines on job satisfaction. There is a positive and significant influence between work motivation and job satisfaction. There is a positive and significant influence between work discipline on employee performance. There is a negative and insignificant influence between work motivation and performance at PT. PGAS Solution Area Riau

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PGAS Solution Area Riau. Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner, dengan sampel 60 responden dengan menggunakan metode random sampling yaitu populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Untuk uji hipotesis digunakan yaitu Path Coefficient yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh langsung dan Indirect Effect merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. PGAS Solution Area Riau.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

How to Cite: Ramadhan, A., Neldi, M., & Putra, R. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. PGAS Solution Area Riau. *DIVERSIFICATION: Journal of Economics and Management Studies*, 1 (1), 27-35. <http://doi.org/10.54373/djems.v1i1.971>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi atau bisnis, karena pada dasarnya manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Anshari et al., 2022). Dengan sumber daya yang memiliki potensi dan kompeten akan dapat memberikan kemudahan didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan didalam mencapai tujuan sebuah organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang baik akan membantu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawannya. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal (Muslimat & Wahid, 2021).

Menurut Illanisa et al., (2019) kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan di dalam perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut. Selain itu Rostiana & Iskandar (2020) berpendapat bahwa kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris dari kata *performance*, dimana apabila dalam bahasa Indonesia memiliki berbagai pengertian, diantaranya adalah penampilan kerja, prestasi kerja, atau juga unjuk kerja prestasi yang sesungguhnya. Menurut hasil observasi yang dilakukan pada PT. PGAS Solution Area Riau, fenomena yang terjadi adalah rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh banyaknya karyawan yang tidak disiplin, seperti datang tidak tepat waktu dan pengumpulan tugas kerja yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Tabel 1. Data capaian kinerja karyawan pada PT. PGAS Solution periode 2022

No	Sasaran Strategi	Target	Realisasi
1.	Menyusun rencana kerja O&M Sistem Valve diserahkan kepada Koordinator tanggal 23 setiap bulannya.	100 %	83%
2.	Melaksanakan Operasi dan Pemeliharaan Sistem disetiap bulannya.	100%	90%
3.	Menyusun usulan perbaikan mayor tahun 2022.	100%	89%
4.	Telah membuat laporan RCA pada aplikasi HOLISTIC minimum 1 bulan sekali.	100%	95%

5.	Membuat usulan dan melaksanakan training kompetensi.	100%	93%
----	--	------	-----

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa dalam satu tahun terakhir terjadi naik turunnya capaian kinerja karyawan pada PT. PGAS Solution Area Riau. Capaian sasaran strategi dalam menyusun rencana kerja O & M Sistem Valve yaitu sebesar 83 % yang berarti tidak mencapai target yang telah ditentukan sebesar 100%. Selanjutnya, capaian sasaran dalam melaksanakan operasi dan pemeliharaan sistem disetiap bulannya yaitu sebesar 90% yang berarti juga belum mencapai target sebesar 100%. Seterusnya, capaian sasaran dalam menyusun usulan perbaikan mayor yaitu sebesar 89% yang berarti masih belum mencapai target. Lalu, capaian sasaran dalam membuat laporan RCA pada aplikasi HOLISTIC yaitu sebesar 95% yang berarti sudah mendekati target tapi masih belum 100%. Terakhir, capaian sasaran dalam membuat usulan dan melaksanakan training kompetensi yaitu sebesar 93% yang juga masih belum mencapai target yang telah ditetapkan sebesar 100%.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu disiplin kerja (Noverahman et al., 2023). Menurut Illanisa et al., (2019) disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Motivasi menurut (Harahap & Tirtayasa (2020) adalah pemberian atau penimbulkan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut (Muslimat & Wahid (2021) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya yaitu selisih antara banyak ganjaran yang diterima oleh seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima. Disisi lain (Fadhila & Wicaksana, 2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan

Menurut Anshari et al., (2022) kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral

maupun etika perusahaan. Di sisi lain (Rismawati dan Mattalata, 2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Kristanti & Lestari, (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma0norma sosial yang berlaku. Menurut Kristanti & Lestari, (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Selain itu, menurut Sisca et al., (2020) motivasi merupakan suatu kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Menurut Sa'adah dan Chabibi (2020) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya yaitu selisih antara banyak ganjaran yang diterima oleh seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima. Sedangkan menurut Purba et al., (2021) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tetntang pekerjaan mereka saat ini. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
- H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H4: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H6: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
- H7: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

METODE

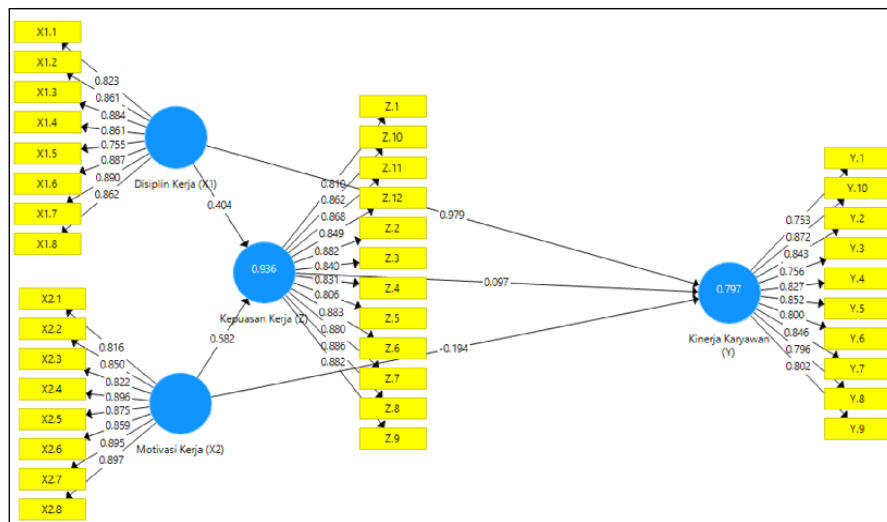
Metode penelitian ini adalah kausalitas, yaitu penelitian yang menilai hubungan antar variabel independen maupun hubungan dengan variabel dependen, secara langsung atau tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. PGAS Solution Area Riau yang berjumlah 60 orang. Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk

menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Pengambilan sampel dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. PGAS Solution Area Riau yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner yang diisi oleh seluruh responden sampel dalam penelitian ini.

Menurut Junianto & Sabtohadhi (2019) Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator. Menurut (Sugiyono, 2017) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruksinya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer* model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer* model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai *Convergent Validity* di atas 0,5. Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Outer Loading

Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- $\text{Kepuasan Kerja} = \beta_1 \text{ Disiplin Kerja} + \beta_2 \text{ Motivasi Kerja} + e_1$.
- $\text{Kepuasan Kerja} = 0,404 \text{ Disiplin Kerja} + 0,582 \text{ Motivasi Kerja} + e_1$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi positif sebesar 0,404 artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Motivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,404
- Koefisien regresi positif sebesar 0,582 artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,582

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Iklim Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- $\text{Kinerja Karyawan} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_1$
- $\text{Kinerja Karyawan} = 0,979 - 0,194 + 0,097 + e_1$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut

- Koefisien regresi positif sebesar 0,979 artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,979.
- Koefisien regresi struktur sebesar - 0,194 artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar -0,194
- Koefisien regresi positif sebesar 0,097 artinya apabila Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,097.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 4.17

Pengaruh Langsung

Tabel 2. Result for inner weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P- Values
Disiplin Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Z)	0,404	0,419	0,093	4,332	0,000
Disiplin Kerja (X1) > Kinerja Karyawan (Y)	0,979	0,887	0,326	3,005	0,003
Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	0,097	0,189	0,279	0,347	0,729
Motivasi Kerja (X2) > Kepuasan Kerja (Z)	0,582	0,565	0,095	6,153	0,000
Motivasi Kerja (X2) > Kinerja Karyawan (Y)	-0,194	-0,174	0,254	0,764	0,445

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.13 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh konstruk Disiplin Kerja, Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel 3. Result path analysis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P- Values
Disiplin Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	0,039	0,090	0,127	0,308	0,758
Motivasi Kerja (X2) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y)	0,056	0,096	0,156	0,362	0,717

Berdasarkan diagram jalur nilai t- statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PGAS Solution Area Riau. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PGAS Solution Area Riau. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PGAS Solution Area Riau. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PGAS Solution Area Riau. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PGAS Solution Area Riau. Kepuasan Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja tidak memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

REFERENSI

- Anshari, S. S. A., Elfiswandi, Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pandemi Covid-19 Sebagai Variabel Moderating pada Kantor Camat X Koto. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 42–50. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.39>
- Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematis Review: Fleksibel Working Arrangement (Fwa) Sebagai Paradigma Baru Asn Di Tengah Pandemi Covid-19. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 111. <https://doi.org/10.20961/sp.v15i2.44542>

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung*. 1(3), 16–25.
- Ita Rahmawati Lailatus Sa'adah dan M Nur Chabibi. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 15.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9080>
- Noverahman, M., Putra, R. B., & Ramadhan, M. F. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPBD Kabupaten Agam*. 4(2).
- Purba, S., Subakti, H., Cendana, W., Cecep, H., Simarmata, W. F., Tanjung, R., HArianza, J. krismanto, Fahmi, A. I., Thahura, F., Chamidah, D., Salim, N. A., Millaries, S., Karwanto, & Avicenna, A. (2021, November). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan - Google Books*. Yayasan Kita Menulis. https://www.google.co.id/books/editi on/Kepemimpinan_dan_Perilaku_Org anisasi_Pen/dkFPEAAQBAJ?hl=id &gbpv=1&dq=kepuasan+kerja&pg=
- Rismawati dan Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. *Celebes Media Perkasa*, 256. https://www.google.co.id/books/editi on/Evaluasi_Kinerja_Penilaian_Kiner ja_Atas/ni9tDwAAQBAJ?hl=en&gbp v=1 1910
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z - Google Books*. https://www.google.co.id/books/editi on/Motivasi_Kerja_dan_Gen_Z/eKzu DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=m otivasi+kerja&printsec=frontcover
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Candra, S. V., Wijaya, A., Masrul, Simarmata, E. S. M., Revida, E., & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi - Robert Tua Siregar, Syafrida Hafni Sahir, Sisca Sisca, Vivi Candra, Andy Wijaya, Masrul Masrul, Efendi Sianturi, Hengki MP. Simarmata, Erika Revida, Sukarman Purba - Google Books*. 164.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarmata, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020, June). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia - Google Books*. https://www.google.co.id/books/editi on/Teori_Teori_Manajemen_Sumber _Daya_Manusi/4APuDwAAQBAJ?hl =id&gbpv=1&dq=kompensasi&prints
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., Marlana, N., & Gunaisah, E. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital) Goog Books*. https://www.google.co.id/books/edition/Kinerja_Karyawan_Era_Transfo