

Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah
Kabupaten Boyolali

*Job Satisfaction in Improving Employee Performance at the Regional Financial Board of Boyolali
Regency*

ENDANG PRIHATINA YULIASTANTI

EndangPY@gmail.com

Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta
2021

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis secara empiris peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Responden penelitian ini adalah pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sejumlah 70 pegawai. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, yang didalamnya meliputi uji instrument kemudian uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan berpengaruh positif dan substansial terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh negatif tidak substansial terhadap kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif substansial terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengawasan berpengaruh positif substansial terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh negatif tidak substansial terhadap kinerja Pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif substansial terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak substansial terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F secara bersama-sama variabel pengawasan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif substansial terhadap Kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Nilai R^2 total sebesar 0,698 ini berarti bahwa kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali dijelaskan oleh variabel pengawasan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 69,8%. Berdasarkan hasil analisis, baik pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja, merupakan pengaruh yang paling efektif atau dominan terhadap kinerja jika dibandingkan dengan jalur yang lain.

Kata Kunci : Pengawasan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to empirically analyze the role of job satisfaction in improving employee performance at the Regional Financial Board of Boyolali Regency. Respondents of this study were 70 employees at the Boyolali District Financial Board. The analysis technique uses multiple linear regression analysis, which includes the instrument test then the t test, the F test and the test of determination. The results showed that supervision had a positive and substantial effect on employee job satisfaction. Organizational culture has a negative and insubstantial effect on employee job satisfaction. Work discipline has a substantial positive effect on employee job satisfaction. Supervision has a substantial positive effect on employee performance. Organizational culture has no substantial negative effect on employee performance. Work discipline has a substantial positive effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and insubstantial effect on employee performance. The results of the F test jointly variable supervision, organizational culture, work discipline and job satisfaction have a substantial positive effect on

employee performance in the Regional Financial Board of Boyolali Regency. The total R2 value of 0.698 means that the performance of employees at the Boyolali District Financial Agency is explained by the variables of supervision, organizational culture, work discipline and job satisfaction by 69.8%. Based on the results of the analysis, both direct and indirect effects, the direct effect of work discipline on performance is the most effective or dominant influence on performance when compared to other pathways.

Keywords : *Supervision, Organizational Culture, Work Discipline, Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu bangsa sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menggerakkan suatu organisasi, dengan sumber daya manusia yang kompeten akan dapat menciptakan kemajuan-kemajuan di segala bidang. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, baik itu di organisasi publik maupun swasta. (Brahmasari, 2014). Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau sistem evaluasi. Ini akan menjadi kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku pegawai. Kinerja pegawai dapat diprediksi baik apabila pegawai dapat menghasilkan kinerja atau output sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan. (Robbins, 2012). Atas dasar pengertian di atas, peneliti memandang kinerja pegawai perlu dikaji secara empiris lebih mendalam serta dihubungkan dengan beberapa variabel yang secara teoritis mempengaruhinya.

Situmorang (2018) menjelaskan sistem pengawasan di dalam organisasi itu menjadi penting, hal ini apabila pengawasan baik dan konsisten maka seluruh pegawai akan menghasilkan hasil yang optimal agar penilaian terhadap pengawasan yang dilakukan organisasi memberikan penilaian yang baik. Tindakan pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula.

Tauladan pengawasan akan dapat memantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain: kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan,

kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya, rintangan-rintangan yang dialami, kegagalan-kegagalan ataupun sukses-sukses yang dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan. Ahmad, (2012) dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of Organizational Culture on Performance Management Practices In Pakistan*, menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dengan praktek-praktek kinerja manajemen di Pakistan. Atas dasar uraian di atas, maka dalam penelitian ini pengawasan ditetapkan sebagai salah satu variabel yang diprediksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian Nugrohadhi, Nurminingsih & Pujiwati, (2019), Yani & Kristanto, (2015), menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Wicaksono, *et al*, (2019), Rahmah & Fatmah, (2019), menunjukkan pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan mengkaji kembali hubungan pengawasan terhadap kinerja.

Brown (2018) menyatakan bahwa factor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi bagian penting dalam menjalankan program-program organisasi, adanya sangsi, hokum norma dan standar-standar yang ditetapkan akan dapat membantu organisasi memudahkan dalam menjalankan visi misi organisasi. Budaya organisasi yang tersusun dan terkoordinir akan mampu membuat pegawai terbiasa dengan kebiasaan-kebiasan bekerja yang diterapkan diorganisasi. Kebiasaan yang baik yang dilakukan pegawai akan menumbuhkan hal positif serta mampu

menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang telah dibebankan.

Hasil penelitian Zulkifli & Gani, (2018), Wicaksono, *et al.*, (2019), Rahmah & Fatmah, (2019), Kusdiana, (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Nugrohadhi, Nurminingsih & Pujiwati, (2019), Yani & Kristanto, (2015), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian ini, maka penelitian ini akan membuktikan secara empiris hubungan budaya organisasi terhadap kinerja.

Fenomena yang terjadi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali yang terkait dengan pengawasan, budaya organisasi dan disiplin kerja perlu ditingkatkan kembali, karena yang terjadi saat ini masih belum terlaksana dengan baik dan benar. Pengawasan yang dilakukan instansi terhadap kinerja hanya dievaluasi setiap bulan dan ini sebaiknya ditingkatkan setiap seminggu sekali agar permasalahan yang timbul dapat terselesaikan dengan cepat. Selain itu budaya organisasi perlu ditingkatkan kembali agar kinerja pegawai menjadi lebih optimal, selain itu faktor disiplin kerja perlu dioptimalkan melihat dari pekerjaan yang harus diselesaikan sebelum *deadline* sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

Budaya organisasi yang baik, akan membentuk karakteristik pribadi atau organisasi yang baik. Pembentukan budaya organisasi yang baik, seperti pegawai selalu taat pada peraturan, adanya hubungan baik dengan rekan kerja, akan membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja. Fenomena terkait budaya organisasi di lingkungan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali adalah masih terdapat pegawai yang belum maksimal dalam menaati peraturan yang ditetapkan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali, misalnya masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan bahkan ijin tidak masuk kantor. Hal ini dapat menimbulkan budaya organisasi yang kurang baik. artinya, budaya organisasi pada Badan

Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali masih harus ditingkatkan. Harapannya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Budaya organisasi sangat penting peranannya di dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif, dimana para pegawai memiliki motivasi, puas dalam bekerja dan memiliki kinerja yang baik.

Hasibuan (2017) menjelaskan disiplin kerja adalah perilaku atau sikap seorang pegawai dengan menaati dan bertindak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Sikap disiplin kerja yang baik akan membantu organisasi dalam mengevaluasi apakah pegawai bertindak sesuai dengan norma atau tidak sehingga akan mempengaruhi keputusan yang akan dihasilkan. Nugrohadhi, Nurminingsih & Pujiwati, (2019), menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan organisasi yang berjalan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali diprediksi telah mampu untuk memenuhi semua pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dengan hasil yang sesuai dengan tujuan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Tindakan disiplin para pegawai memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Rahmah & Fatmah, (2019), Kusdiana, (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan menganalisis hubungan disiplin kerja terhadap kinerja.

Kepuasan kerja menjadi hal yang sangat sensitif bagi pegawai, pasalnya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin besar kemauan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja akan timbul dengan sendirinya apabila pegawai mendapatkan fasilitas dan pelayanan yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini

kinerja pegawai masih dianggap sebagai pemegang peranan penting dalam pemenuhan kepuasan kerja. Para pegawai yang diliputi rasa tidak puas atas hal yang memperlemah kinerja akan memberikan dampak bagi organisasi (Siagian 2012). Maryadi (2012) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dan dari fenomena yang ada serta didukung kajian teori dan penelitian terdahulu, maka akan dilakukan penelitian dengan judul: “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali”.

METODE

Lokasi penelitian ini adalah di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali karena peneliti melihat ada fenomena yang menarik yang perlu dikaji untuk melihat kebenaran yang terjadi, oleh sebab itu peneliti mengambil lokasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sejumlah 70 pegawai. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 70 responden dengan metode sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sensus yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel.

HASIL PENELITIAN

Hasil Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,054 ^a	,003	-,058	1,38567656

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Pengawasan

Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,948	2,873		3,114	,003
	Pengawasan	,403	,175	,375	2,299	,025
	Budaya Organisasi	-,062	,113	-,079	-,550	,584
	Disiplin Kerja	,262	,130	,256	2,009	,049

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,974	2,208		1,347	,183
	Pengawasan	,421	,131	,413	3,226	,002
	Budaya Organisasi	-,015	,081	-,021	-,189	,850
	Disiplin Kerja	,443	,096	,456	4,596	,000
	Kepuasan Kerja	,020	,088	,021	,223	,824

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,545	4	32,886	23,174	,000 ^b
	Residual	92,241	65	1,419		
	Total	223,786	69			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,516 ^a	,266	,233	1,660

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Pengawasan

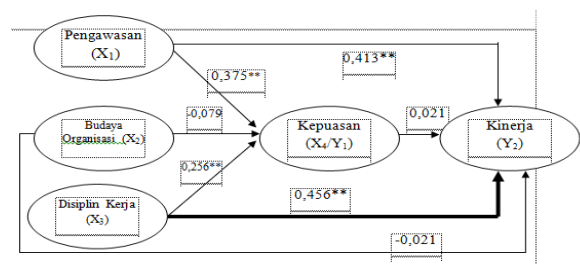
Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,562	1,191

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Pengawasan

Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh



PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja.

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung pengawasan terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga jalur ini efektif untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2015), Rahmah & Fatmah, (2019), Kusdiana, (2018) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Upaya-upaya peningkatan pengawasan secara kongkrit, perlu ditingkatkan lagi dengan cara:

- a. Meningkatkan pengawasan agar ada perubahan bagi instansi terhadap permasalahan yang timbul, serta instansi dapat mensikapi masalah dengan bijaksana.
- b. Setiap penyimpangan yang dilakukan pegawai ditanggapi positif oleh instansi dengan melakukan pengawasan.
- c. Jika kinerja pegawai menurun, instansi langsung melakukan evaluasi hasil pekerjaan, misalnya adanya evaluasi setiap akhir pekan.
- d.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja lebih kecil hasilnya dari pada pengaruh tidak langsung, sehingga jalur tidak langsung ini efektif untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Nugrohadhi, Nurminingsih & Pujiwati, (2019), Yani & Kristanto, (2015), Zulkifli & Gani, (2018), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian Nirmala (2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Upaya-upaya peningkatan kepuasan kerja secara kongkrit, perlu ditingkatkan lagi dengan cara:

- a. Meningkatkan sarana dan prasarana yang nyaman agar pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali merasa nyaman saat bekerja.
- b. Adanya rekan kerja yang baik, yang membuat suasana kerja menjadi menyenangkan.
- c. Meningkatkan kepuasan dengan pekerjaan yang dihasilkan, sehingga pegawai selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja.

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga jalur langsung efektif untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Nugrohadhi, Nurminingsih & Pujiwati, (2019), Yani & Kristanto, (2015), Zulkifli & Gani, (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Upaya-upaya peningkatan disiplin kerja secara kongkrit, perlu ditingkatkan lagi dengan cara:

- a. Pegawai memiliki sikap disiplin dengan tujuan untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.
- b. Pimpinan sudah menerapkan sikap disiplin terhadap suatu pekerjaan.
- c. Organisasi selalu bersikap tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin

KESIMPULAN

1. Hasil Uji Hipotesis

- a. Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- b. Budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- c. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

- d. Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
 - e. Budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
 - f. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
 - g. Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
2. Hasil uji F diketahui besarnya nilai $F = 23,174$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel pengawasan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
 3. Nilai R^2 total sebesar 0,698 ini berarti bahwa kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali dijelaskan oleh variabel pengawasan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 69,8% dan sisanya 30,2% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja.
 4. Berdasarkan hasil analisis, baik pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja, merupakan pengaruh yang paling efektif atau dominan terhadap kinerja jika dibandingkan dengan jalur yang lain.

SARAN DAN REKOMENDASI

1. Disiplin kerja sebaiknya lebih ditingkatkan lagi karena disiplin kerja sebagai faktor paling dominan dalam pengaruhnya terhadap kinerja, upaya yang dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Pegawai memiliki sikap disiplin dengan tujuan untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

- b. Pimpinan sudah menerapkan sikap disiplin terhadap suatu pekerjaan.
 - c. Organisasi selalu bersikap tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin.
2. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sebaiknya memilih variabel pengawasan dan disiplin kerja secara langsung dari pada melalui kepuasan kerja, karena berpengaruh lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.
 3. Variabel kepuasan kerja sebaiknya digunakan sebagai variabel independen karena kurang efektif dijadikan sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari Ida Ayu. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*, Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Brown, S. (2018). A New Look At Psychological Climate And Its Relationship To Job Involvement, Effort, And Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368
- Davis S. 2014. *Managing Corporate Culture*, Cambridge, MA: Belinger
- Herawati Saragih, 2015. Analisis Hubungan Pengawasan Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Asuransi Bumiputera Cabang Pematangsiantar, *Journal of Management*, Vol 16, No.2, 200-280.
- Kartono, Kartini. 2015. *Pemimpin dan pendidikan pelatihan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kusdiana, 2018. The Effect Of Organization Culture And Supervision To Employees' Dicipline Of District Tanjung Medan Rokan Hilir. *Procuratio Vol. 6 No. 2, Juni 2018 e-ISSN 2580-374*
- Mas'ud, 2014, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mulyadi. 2017. *Sistem Akuntansi*. Edisi empat. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi. 2014. *Sumber Daya Untuk Bisnis Kompetitif*, Prehalindo. Jakarta
- Nugrohadhi, Nurminingsih & Pujiwati, (2019). The Effect Of Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance In Type D General Hospitals In DKI Jakarta (Study at Type D General Hospital in East Jakarta). *1st International Respati Health Conference (IRHC) [Juli 2019] Vol.2 No. 3*
- Ostroff. 2013. Relationship between Satisfaction, attitude and performance an organization level analisis". *Journal of Applied Psychology, Vol:77, No.6, p.933-973*
- Rahmah & Fatmah, 2019. Impact Organizational Culture and Intrapreneurship Employees on Work Discipline Employees in Brangkal Offset. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis - Vol 10 No 1 Maret 2019*
- Reza Amelia. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). <http://journal.fekon.unand.ac.id/>
- Jurnal FE. Universitas Andalas. Vol. 1 (2013) No. 1*
- Ridwan. 2015, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Rivai Veithzal. 2015. *Perfomance Appraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Saragih, 2015. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Finance Mandiri Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal manajemen Vol. 2 No. 2 Pp. 67-78*
- Sarwono, Jonathan. 2010. *Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset:Yogyakarta.
- Schein E. 2019, *Organizational Culture and Leadership*, San Frasisco Jossey Bass.
- Sedarmayanti. 2016. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Shakil Ahmad. 2014. Impact of Organizational Culture on Performance Management Practices In Pakistan. *Business Intelligence Journal - January, 2012 Vol.5 No.1*
- Situmorang. 2018. *Studi Tentang Ilmu Administrasi : Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Stoner, 2016. *Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro*, Jakarta: PT Prahallindo,

- Suyadi. (2012). *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Umar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wallach, M & Shelkey, M. 2010. *Katz indeks of independence in activities of daily living*. USA: New University
- Wicaksono, Umiyati & Abidin. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar. *Jurnal Respon Publik* ISSN: 2302-8432 Vol. 13, No. 5, Tahun 2019, Hal: 82-86
- Yani & Kristanto, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kopega PLN Sektor Priok Jakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional* Vol. 3 No.2, Juli – Desember 2016 ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper)
- Yuwono. 2015. “Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions” *leadership Quartely*, Vol.15,pp.329-354.