Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 3 (2024): Oktober, 2758-2764
DOI: 10.33087/jiubj.v24i3.5430

Pengaruh Disiplin Pegawai, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Kecamatan Maulafa Kota Kupang

Maria Katarina Umiti Peuuma*, M. E. Perseveranda,
Henny A. Manafe, Stanis Man, Rere Paulina Bibiana
Universitas Katolik Widya Mandira Kupang
*Correspondence: Peuumakarina@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa, dan kemampuan variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, sedangkan sampel berjumlah 37 pegawai Kantor Kecamatan Maulafa. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan program SmartPLS dan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja yang memediasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibandingkan kepuasan kerja yang memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kinerja pegawai, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of leadership, work environment and job satisfaction variables on employee performance at the Maulafa District Office, and the ability of job satisfaction variables to mediate the influence of work discipline, leadership and work environment on the performance of Maulafa District Office employees. The quantitative approach used in this research, while the sample consisted of 37 employees of the Maulafa District Office. Questionnaires were used to collect data, which was then analyzed using the SmartPLS program and descriptive and inferential statistics. The research results show that work discipline, leadership, and work environment have a significant influence on employee job satisfaction. This also shows a significant influence on employee performance, with job satisfaction mediating the influence of leadership and work environment on employee performance compared to job satisfaction mediating the influence of work discipline on employee performance.*

Keywords **:** *employee performance, work discipline, leadership, work environment, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Sutrisno (2016) mendefinisikan organisasi sebagai kumpulan orang-orang dengan berbagai tingkat kemampuan yang saling bergantung satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya, mencapai kesuksesan organisasi adalah tujuan bersama yang dimiliki oleh semua organisasi. Oleh karena itu, diperlukan adanya pegawai yang dapat bekerja secara efisien atau mencapai tujuan. Selanjutnya Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa kemampuan seseorang untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas itulah yang disebut dengan kinerja.

Menurut Afandi (2018) kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya ditunjukkan oleh kinerjanya, oleh karena itu hal ini sangat penting. Sumber daya manusia suatu organisasi adalah alat utama untuk mencapai hasil yang diharapkan. Landasan strategi manajemen perusahaan yang memandunya menuju tujuan yang telah ditentukan adalah sumber daya manusianya. Pertumbuhan dan kejatuhan organisasi-organisasi baik yang berorientasi bisnis (bisnis) maupun nirlaba (pemerintah, organisasi massa, dan partai politik) di pasar sangat dipengaruhi oleh posisi strategis orang-orang di dalam organisasi-organisasi tersebut.

Kontribusi karyawan terhadap kinerja pencapaian tujuan organisasi saling terkait erat. Pekerja merupakan subjek atau pelaku selain

menjadi objek dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Mereka mempunyai ide, sentimen, dan keinginan yang dapat mempengaruhi cara mereka mendekati pekerjaan mereka, dan mereka dapat berkembang menjadi perencana, pelaksana, dan pengontrol yang terus-menerus berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam pertukaran ini, para pekerja memberikan kapasitas, pengetahuan, dan bakat mereka kepada organisasi, dan organisasi diharapkan memberikan kompensasi yang adil kepada mereka sehingga mereka dapat merasa puas. Sedangkan menurut Edison (2017) menyatakan bahwa penilaian seorang karyawan mengenai seberapa puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaannya merupakan presentasi kompleks dari sejumlah elemen pekerjaan yang berbeda.

Karyawan yang melakukan tugasnya dengan ketabahan, keteguhan hati, profesionalisme, dan disiplin akan lebih mungkin menyelesaikannya dengan cara yang mengoptimalkan produktivitas dan efektivitas. Dalam lanskap persaingan global saat ini, semua perusahaan, baik swasta maupun publik, perlu bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Dalam menghadapi tantangan dan pengaruh buruk, organisasi harus mampu beradaptasi dan tumbuh lebih kompetitif, terutama dalam hal mengubah maksud dan tujuan mereka. Agar organisasi dapat berhasil, diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara kompeten.

Menurut Wibowo (2017) sejumlah faktor mempengaruhi kinerja. Karakteristik pribadi (bakat, kemampuan, dedikasi, dan motivasi) serta kepemimpinan, kerjasama tim, sistem kerja, lingkungan kerja, dan situasi kerja yang ditandai dengan tingginya tingkat stres dan pergeseran lingkungan internal dan eksternal adalah beberapa di antaranya. . Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja meliputi sifat dan kemampuan sebagai berikut: pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas , komitmen, dan disiplin kerja. Empat factor lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja akan dibahas dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pekerja.

Komponen yang pertama adalah disiplin kerja pegawai. Hukuman di tempat kerja, kepemimpinan, remunerasi, insentif, kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan kerja, loyalitas, dan budaya organisasi semuanya mungkin berpengaruh pada disiplin kerja karyawan. Hal terpenting yang perlu dijaga oleh karyawan adalah disiplin kerja jika ingin mencapai tujuan perusahaan. Sesuai misi perusahaan, disiplin merupakan sesuatu yang bersumber dari dalam diri pekerja dan meningkatkan kinerja. Menurut Fahmi (2016) berbicara tentang disiplin sama dengan berbicara tentang bagaimana seorang pekerja mengembangkan konsistensi internal yang kuat agar dapat maju baik secara pribadi maupun organisasi. Disiplin kerja seorang pegawai mencerminkan kesungguhannya dalam memenuhi segala kewajiban yang dibebankan padanya. Menurut Rivai (2014) ada beberapa penanda disiplin kerja, antara lain tingginya tingkat kewaspadaan, kehadiran, ketaatan pada aturan dan norma, serta etika kerja. Disiplin di tempat kerja diwujudkan sebagai kesadaran untuk melakukan sesuatu secara efektif, tiba tepat waktu untuk bekerja, dan bertindak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kelima indikasi ini menunjukkan betapa disiplinnya individu bekerja di dalam suatu perusahaan.

Faktor kedua adalah kepemimpinan. Kemampuan suatu organisasi dalam memimpin dan memberikan contoh untuk diikuti oleh anggota atau bawahannya dalam mencapai tujuan tersebutlah yang menjadikannya sukses. Hal ini terjadi karena semua pemimpin mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi bawahannya. Menurut Sudaryo (2018), pemimpin adalah seseorang yang mengajak orang lain untuk mencapai maksud atau tujuan yang telah ditetapkan. Tempat kerja adalah pertimbangan berikutnya. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau di kantor mengetahui betapa pentingnya tempat kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan. Sebab setiap orang akan terinspirasi untuk bekerja (memiliki motivasi kerja yang kuat) apabila lingkungan kerja didukung oleh interaksi kerjasama yang baik antara seluruh aspek terkait dan kondisi fisik (sarana dan prasarana) yang sehat.

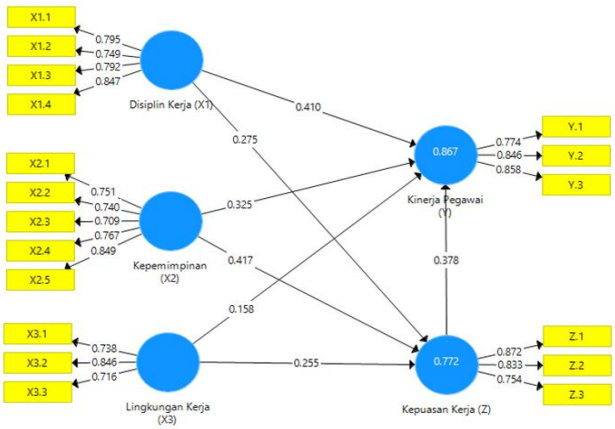
Faktor selanjutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Martoyo (2014) adalah keadaan emosi seorang pegawai yang muncul atau tidak timbul pada titik temu antara nilai kompensasi atas kerja karyawan tersebut dengan perusahaan atau organisasi dan besarnya

kompensasi yang diterima orang tersebut. dalam pertanyaan keinginan. Kepuasan kerja merupakan konsep subjektif dan fana. Tidak setiap karyawan merasakan hal yang sama tentang tingkat kesenangannya. Namun secara umum, dapat dikatakan bahwa seorang karyawan merasa lebih puas ketika mereka memiliki kendali lebih besar atas bidang pekerjaannya. agar tujuan pegawai dapat mempengaruhi perusahaan dalam bentuk komitmen, begitu pula sebaliknya. Wekley & Yukl (2012) mengatakan bahwa sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya itulah yang menentukan tingkat kepuasan kerjanya. Generalisasi pandangan tentang pekerjaan seseorang berdasarkan karakteristik pekerjaan yang berbeda-beda disebut kepuasan kerja. melampaui apa yang diminta dari mereka dan terus berupaya untuk meningkatkan tingkat kinerja mereka.Sebaliknya, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya sering kali menganggap pekerjaannya membosankan dan melelahkan, sehingga membuat mereka bekerja dengan enggan dan ceroboh.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kantor Kecamatan Maulafa yang terletak di Jalan HTI, Maulafa, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur, menjadi tempat penelitian ini dilakukan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus sampai Januari 2024 dengan jangka waktu enam bulan. Populasi penelitian ini terdiri dari pegawai Kantor Kecamatan Maulafa. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. Sampel penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Maulafa yang berjumlah 37 orang, terdiri dari 10 orang pekerja tidak tetap/PTT dan 27 orang PNS. Analisis deskriptif dan analisis inferensial merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL



Sumber: data olahan

Gambar 1
Hasil Uji *Outer Model*

Tabel 1
Nilai *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading
Kinerja Pegawai	Kualitas kerja	0.774
	Kuantitas kerja	0.846
	Ketepatan waktu	0.858
Disiplin Kerja	Patuh pada jam kerja	0.795
	Patuh pada prosedur kerja	0.749
	Patuh pada perintah atasan	0.792
	Akurat dalam bekerja	0.847
Kepemimpinan	Mengedepankan kepentingan organisasi	0.751
	Pembuatan keputusan	0.740
	Komunikatif	0.709
	Penghargaan terhadap prestasi	0.767
	Kemampuan mengontrol alur kerja	0.849
Lingkungan Kerja	Peralatan kantor	0.738
	Hubungan sesama rekan kerja	0.846

	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan	0.716
Kepuasan Kerja	Sikap terhadap pekerjaan	0.872
	Hubungan kerja	0.833
	Kondisi fisik dan finansial	0.754

Sumber: data olahan

Berdasarakan Gambar 1 dan Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap indikasi faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memperoleh nilai outer loading sebesar ≥0,7. Berdasarkan temuan tersebut, seluruh indikator penelitian dianggap sah dan layak untuk digunakan. Tabel 2 mengkonfirmasi bahwa nilai *average variance extracted* masing-masing variabel lebih dari 0,5. Akibatnya, setiap konstruksi bebas kesalahan dan siap digunakan. Sedangkan Tabel 3 memperlihatkan masing-masing variabel mempunyai peringkat reliabilitas komposit ≥0,6, sesuai dengan data pada Tabel 3. Mengingat batas nilai minimum yang diperlukan, dapat dikatakan bahwa semua konstruk mempunyai ketergantungan yang dapat diterima. Selanjutnya Tabel 4 menjelaskan bahwa nilai yang diperoleh masing-masing variabel adalah ≥0,60 berdasarkan nilai Cronbach's alpha pada Tabel 4. Karena seluruh konstruk memenuhi syarat, maka ditetapkan semuanya mempunyai nilai Cronbach's alpha yang baik.

Tabel 2
Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai (Y)	0.684
Disiplin Kerja (X1)	0.635
Kepemimpinan (X2)	0.585
Lingkungan Kerja (X3)	0.591
Kepuasan Kerja (Z)	0.674

Sumber: data olahan

Tabel 3
Nilai *Composite Reliability*

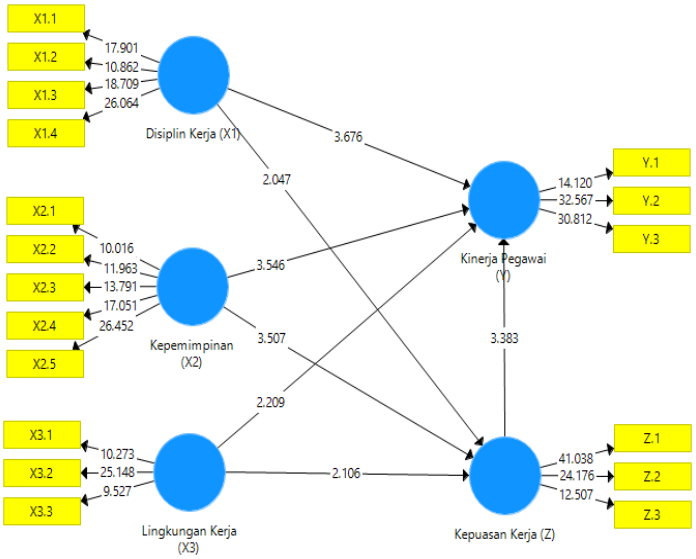
Variabel	Composite Reliability
Kinerja Pegawai (Y)	0.866
Disiplin Kerja (X1)	0.874
Kepemimpinan (X2)	0.875
Lingkungan Kerja (X3)	0.812
Kepuasan Kerja (Z)	0.861

Sumber: data olahan

Tabel 4
Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja Pegawai (Y)	0.768
Disiplin Kerja (X1)	0.808
Kepemimpinan (X2)	0.821
Lingkungan Kerja (X3)	0.855
Kepuasan Kerja (Z)	0.758

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 2
Hasil Uji *Inner Model*

Tabel 5
Koefesien Jalur (*Path Coefficient*)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.275	0.286	0.134	2.047	0.041
Kepemimpinan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.417	0.401	0.119	3.507	0.000
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.255	0.260	0.121	2.106	0.036
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.410	0.416	0.112	3.676	0.000
Kepemimpinan (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.325	0.326	0.092	3.546	0.000
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.158	0.164	0.072	2.209	0.028
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.378	0.379	0.112	3.383	0.001

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa hubungan variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,041 < 0,05. Berdasarkan temuan tersebut maka kebijakan disiplin kerja Kantor Kecamatan Maulafa mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai akan meningkat apabila disiplin kerja di Kantor Kecamatan Maulafa semakin meningkat. Hubungan variabel kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan temuan ini adalah, di Kantor Kecamatan Maulafa, kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat jika kepemimpinan Kantor Kecamatan Maulafa semakin baik.

Hubungan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036 < 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan lingkungan kerja Kantor Kecamatan Maulafa mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai akan meningkat apabila lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Maulafa semakin membaik. Hubungan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja di Kantor Kecamatan Maulafa akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Hubungan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan temuan ini, kinerja pegawai Kantor Distrik Maulafa lebih baik dari yang diharapkan dan berpengaruh langsung pada kepemimpinan. Oleh karena itu, peningkatan kepemimpinan di Kantor Kecamatan Maulafa akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Hubungan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0,028 < 0,05. Berdasarkan temuan tersebut diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Maulafa dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Dengan demikian, perbaikan kondisi kerja di Kantor Kecamatan Maulafa akan berpengaruh pada peningkatan kinerja dari para pegawai. Selanjutnya, hubungan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai memiliki signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Maulafa dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan meningkat jika kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Maulafa meningkat.

Tabel 6
Hasil Uji *Specific Indirect Effect*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.104	0.111	0.069	1.499	0.135
Kepemimpinan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.158	0.152	0.064	2.445	0.015
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.096	0.095	0.047	2.050	0.041

Sumber: data olahan

Sedangkan Tabel 6 dapat dijelaskan hubungan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,135 > 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa tidak mampu dimediasi oleh kepuasan kerja. Kemudian, hubungan variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pekerja yang diukur dengan kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, diketahui bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai faktor mediasi antara pengaruh kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Maulafa. Oleh karena itu, semakin besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pekerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Selanjutnya, hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,041 < 0,05. Berdasarkan temuan tersebut dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator antara pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Maulafa. Oleh karena itu, semakin besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Tabel 7
Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.772	0.765
Kinerja Pegawai (Y)	0.867	0.862

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 7 bahwa kinerja karyawan memiliki nilai R Square sebesar 0,867 dan kepuasan kerja memiliki nilai R Square sebesar 0,772. Artinya (1) kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin sebesar 77,2%, dengan karakteristik yang tidak tercakup dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 22,7%; dan (2) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 86,7% adalah disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kebahagiaan kerja; sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, peningkatan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Maulafa juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, peningkatan kepuasan kerja pada pegawai di Kantor Kecamatan Maulafa akan dihasilkan dari peningkatan kepemimpinan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya para pekerja di Kantor Kecamatan Maulafa akan lebih puas dengan pekerjaannya ketika lingkungan kerja ditingkatkan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja juga akan meningkatkan produktivitas di Kantor Kecamatan Maulafa. Kinerja staf dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan. Artinya, semakin baik kepemimpinan di Kantor Kecamatan Maulafa, maka akan berpengaruh pada semakin tingginya kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti para pekerja di Kantor Kecamatan Maulafa akan berkinerja lebih baik bila mereka mempunyai lingkungan kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Oleh karena itu, peningkatan kebahagiaan kerja akan meningkatkan output pekerja di Kantor Kecamatan Maulafa.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2018. M*anajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi.* Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veitzhal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sudaryo, Yoyok. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Jogjakarta: Penerbit Andi.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Wekley, Kenneth N, dan Gary A. Yukl 2012. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalis*. Alih Bahasa: Much. Shobaruddin. Jakarta: Bina Aksara.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.