

PENGARUH TAMBAHAN PERBAIKAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KANTOR CAMAT KELILING DANAU KABUPATEN KERINCI

Firsty Ananda Rianto¹, Beni Setiawan², Masnon³

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Firstyanandarianto@gmail.com
Benisetiawan15208036@gmail.com
masnon@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of additional income improvements on employee performance and work morale as an intervening variable at the Keliling Danau Subdistrict Office, Kerinci Regency. The respondents in this research were 22 ASN with Civil Servant status. The analytical tools used in this research are simple linear regression, multiple linear regression and path analysis, by conducting regression tests. The research results show that: 1. Additional income improvements have no significant effect on work morale, it is known that $t_{count} > t_{table}$ is $1.373 < 2.101$ with a significance level of 0.186 (significance $> 5\%$). So there is an insignificant influence between Additional Income Improvement (X) on Work Morale (Y). 2. Job satisfaction has a positive and significant effect on performance, it is known that $t_{count} > t_{table}$ is $2.415 > 2.101$ with a significance level of 0.027 (significance $< 5\%$). So there is a significant influence between Job Satisfaction (Z) on Performance (Y). 3. Additional Income Improvement and Job Satisfaction together have a positive effect on performance. This is proven by the f_{count} value of 80.422 and f_{table} 3.55 with a significance of 0.000 therefore $f_{count} > f_{table}$ ($80.422 > 3.55$) so H_0 is rejected and H_a accepted. With a significance value of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), it can be concluded that additional income improvements and job satisfaction together have a positive and significant effect on work morale at the Keliling Danau sub-district office, Kerinci Regency. 4. Through Path Analysis and t -test in this research, it shows that the additional variable Income Improvement has a positive and significant effect on Work Morale with Job Satisfaction as a mediator. Because t_{count} is 2.883 with a significance level of 5%. For t_{table} at a significance level of 0.05 and $df = n-k$ ($20-2=18$), the size of t_{table} is 2.101. So $t_{count} > t_{table}$ ($2.883 > 2.101$), it can be concluded that the mediation coefficient of 1.270302 is significant. Which means that Job Satisfaction can be a mediator in the influence of Additional Income Improvement on Work Morale at the Keliling Danau Subdistrict Office, Kerinci Regency.

Additional keywords : *for improvement of income, enthusiasm and job satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tambahan perbaikan penghasilan terhadap kinerja pegawai dan semangat kerja sebagai variabel *intervening* pada Kantor Camat Keliling Danau Kabupaten Kerinci. Responden dalam penelitian ini adalah ASN yang berstatus Pegawai Negeri Sipil berjumlah 22 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear Sederhana, Regresi Linear berganda dan Path Analisis, dengan melakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja, diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1.373 < 2.101$ dengan tingkat signifikan 0,186 (signifikansi $> 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Tambahan Perbaikan Penghasilan (X) Terhadap Semangat Kerja (Y). 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, di ketahui $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2.415 > 2.101$ dengan tingkat signifikan 0,027 (signifikansi $< 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara

Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y). 3. Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai f_{hitung} 80,422 dan f_{tabel} 3,55 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($80,422 > 3,55$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Tambahan Perbaikan Penghasilan, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Keliling Danau Kabupaten Kerinci. 4. Melalui *Path Analysis* dan t_{test} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai mediator. Karena t_{hitung} sebesar 2,883 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n-k$ ($20-2=18$) maka besarnya t_{tabel} adalah 2,101. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,883 > 2,101$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 1.270302 signifikan. Yang berarti Kepuasan Kerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Keliling Danau Kabupaten Kerinci.

Kata kunci : Tambahan Perbaikan Penghasilan, Semangat kerja dan Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal ASN. Pada bagian Penjelasan Umum menyebutkan, manajemen Pegawai Negeri Sipil diatur secara menyeluruh, dengan menetapkan norma, standar, dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program kesejahteraan, serta pemberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil, baik PNS Pusat maupun PNS Daerah. Untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan Pegawai Negeri maka Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya; untuk itu Negara dan Pemerintah wajib mengusahakan dan memberikan gaji yang adil sesuai standar yang layak kepada Pegawai Negeri.

Selain gaji, PNS di Indonesia juga memperoleh tambahan penghasilan, yang tujuannya untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai. Tambahan atau tambahan penghasilan itu sangat penting karena di dalam organisasi modern ia merupakan sarana yang paling efektif untuk menyatukan kepentingan. Seseorang dapat bekerjasama dengan orang lain secara berkelompok bukan hanya karena mereka suka bersosialisasi tetapi karena pada dasarnya orang-orang tersebut punya kepentingan yang sama, yaitu mendapatkan insentif yang selanjutnya dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Nurgiantoro (2009: 27) kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan. Data-data kuantitatif inilah yang kemudian yang kemudian bisa diolah dengan teknik statistik. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Keliling Danau melalui pelatihan sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Keliling Danau Kabupaten Kerinci.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas Data

Hasil Uji Validitas Variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan

No	Item Pertanyaan	R hitung	R Tbel	Keterangan
1	X1	0.406	0.378	Valid
2	X2	0.640	0.378	Valid
3	X3	0.767	0.378	Valid
4	X4	0.777	0.378	Valid
5	X5	0.646	0.378	Valid
6	X6	0.410	0.378	Valid
7	X7	0.791	0.378	Valid
8	X8	0.844	0.378	Valid
9	X9	0.750	0.378	Valid
10	X10	0.559	0.378	Valid
11	X11	0.737	0.378	Valid
12	X12	0.795	0.378	Valid

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00

Selanjutnya hasil pengolahan data melalui uji validitas terhadap item pertanyaan untuk Variabel Y.

Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0.553	0.378	Valid
2	Y2	0.747	0.378	Valid
3	Y3	0.846	0.378	Valid
4	Y4	0.398	0.378	Valid
5	Y5	0.683	0.378	Valid
6	Y6	0.746	0.378	Valid
7	Y7	0.598	0.378	Valid
8	Y8	0.651	0.378	Valid
9	Y9	0.690	0.378	Valid
10	Y10	0.673	0.378	Valid
11	Y11	0.721	0.378	Valid

12	Y12	0.617	0.378	Valid
----	-----	-------	-------	-------

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.0

Hasil Uji Validasi Variabel (Z) Kepuasan Kerja

No	Item pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	Z1	0.470	0.378	Valid
2	Z2	0.413	0.378	Valid
3	Z3	0.506	0.378	Valid
4	Z4	0.684	0.378	Valid
5	Z5	0.747	0.378	Valid
6	Z6	0.639	0.378	Valid
7	Z7	0.476	0.378	Valid
8	Z8	0.807	0.378	Valid
9	Z9	0.837	0.378	Valid
10	Z10	0.746	0.378	Valid
11	Z11	0.493	0.378	Valid
12	Z12	0.745	0.378	Valid

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00

Berdasarkan Tabel 4.1, Tabel 4.2 dan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja yang mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atau lebih besar dari 0,378 (pada $df = 18$), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Tambahan Perbaikan Penghasilan	0,793	Reliabel
2	Semangat Kerja	0.765	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,763	Reliabel

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan tabel diatas, nilai cronbach alpha (α) untuk seluruh variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,5 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TPP (X1)	SemangatKerja(X 2)	Kinerja(Y)
N		56	56	56
Normal Parameters ^a	Mean	26.73	28.54	27.30
	Std. Deviation	3.233	2.942	3.110
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.119	.093
	Positive	.105	.110	.074
	Negative	-.118	-.119	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.879	.892	.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.422	.403	.721
a. Test distribution is Normal.				

Berdasarkan hasil Output SPSS tersebut diatas diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,382 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas sudah terpenuhi.

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between Groups	(Combined)	442.750	11	40.250	12.267	.001
		Linearity	408.793	1	408.793	124.585	.000
		Deviation from Linearity	33.957	10	3.396	1.035	.490
Tambahan Perbaikan Penghasilan	Within Groups		26.250	8	3.281		
Total			469.000	19			

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,490 lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan dengan variabel Kepuasan Kerja.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.689	3.662		.188	.853
Tambahan Perbaikan Penghasilan	.297	.216	.349	1.377	.186
Semangat Kerja	.683	.283	.612	2.415	.027

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 0.689 dan koefisien $b_1 = 0,297$, $b_2 = 0,683$ nilai konstanta dan koefisien regresi (a , b_1 , b_2) ini dimasukan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,689 + 0,297X + 0,683Z$$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah positif. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,689, artinya apabila Tambahan Perbaikan Penghasilan (X), dan Semangat Kerja (Z) dianggap tetap (tidak mengalami perubahan), maka Semangat Kerja akan naik sebesar 0,689.
2. Nilai $b_1 = +0,297 X$, tanda “+” berarti Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh positif, yang berarti apabila Tambahan Perbaikan Penghasilan di naikan 100% maka kinerja naik sebesar 29,7%.
3. Nilai $b_2 = +0,683 Z$, tanda “+” berarti Semangat Kerja berpengaruh positif yang berarti apabila Semangat Kerja di naikan 100% maka Semangat Kerja naik sebesar 68,3%.

3.4.1 Analisis Regresi Linear dengan Variabel X ke Variabel Y Regresi Linear Variabel TPP (X) terhadap Semangat Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)		9.901	1.969		5.029	.000
Tambahan Perbaikan Penghasilan		.728	.053	.955	13.700	.000

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

$$Y = 9,901 + 0,728X$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui nilai koefisien c' adalah sebesar 0,728 ($\beta_c = 0,955$) dengan $t_c = 13,700$ dan signifikansi $0,000 < 0,005$. Dengan demikian Tambahan Perbaikan Penghasilan secara signifikan mempengaruhi Semangat Kerja atau ($c \neq 0$) dan kriteria pertama terpenuhi.

Analisis Regresi Linear dengan Variabel X ke Variabel Z Regresi Linear Variabel TPP (X) terhadap Semangat Kerja (Z)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)		7.448	2.660	2.800	.012	
Tambahan Perbaikan Penghasilan		.794	.072	.934	11.055	.000

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

$$Z = 7,448 + 0,794$$

Uji Hipotesis

Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependenterikat. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji F ANOVA ^a

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.169	2	212.084	80.422	.000 ^a
	Residual	44.831	17	2.637		
	Total	469.000	19			

Berdasarkan tabel 4.10 diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 80,422 dan f_{tabel} sebesar 3,55 dengan signifikasi sebesar 0,00 oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($80.422 > 3,55$) maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “ Tambahan Perbaikan Penghasilan, Semangat Kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja di Kantor Camat Keliling Danau .

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.689	3.662		.188	.853
Tambahan Perbaikan Penghasilan	.297	.216	.349	1.377	.186
Semangat Kerja	.683	.283	.612	2.415	.027

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variable bebas adalah sebagai berikut :

1. Tambahan Perbaikan Penghasilan

Berdasarkan tabel diatas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1.373 < 2.101$ dengan tingkat signifikan 0,186 (signifikasi $> 5\%$) Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Tambahan Perbaikan Penghasilan (X) Terhadap Semangat Kerja (Y).

2. Semangat Kerja

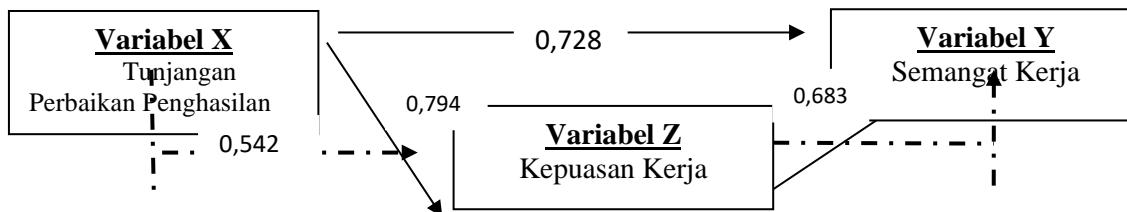
Berdasarkan Tabel diatas di ketahui $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2.415 > 2.101$ dengan tingkat sigifikan 0,027 (signifikasi $< 5\%$) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y).

3.6. Path Analisis (Analisis Jalur)

Untuk menguji Variabel intervening digunakan analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis (Ghozali, 213:249).

Berdasarkan tabel 3.7 dan tabel 3.10 diatas, maka kemudian menghasilkan path analisis jalur seperti dibawah ini :

Gambar 3.1
Model Jalur Path Analisis



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh total dari penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja adalah sebesar (c') 0,728.
2. Pengaruh tidak langsung Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja adalah (a) x (b) = 0,794 x 0,683 = 0,542302.
3. Pengaruh Total Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja yaitu : Pengaruh langsung di tambah pengaruh tidak langsung c' + (a+b) = 0,728 + 0,542302 = 1.270302.
Maka pengaruh total X terhadap Y sebesar 1.270302.

Untuk mengetahui tingkat mediasi variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja melalui Semangat Kerja maka standar *error* dari *Koefisien indirect effect*) dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 S_{ab} &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0,683)^2 (0,072)^2 + (0,794)^2 (0,228)^2 + (0,072)^2(0,228)^2} \\
 &= \sqrt{(0,466989 \times 0,005184) + (0,630436 \times 0,051984) + (0,0051984 \times 0,051984)} \\
 &= \sqrt{0,002421 + 0,032773 + 0,00027} \\
 &= \sqrt{0,035464} \\
 &= 0,188
 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{Ab}{Sab} \\
 &= \frac{0,542}{0,188} \\
 &= 2,883
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Karena t_{hitung} sebesar 2,883 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n-k$ ($20-2=18$) maka besarnya t_{tabel} adalah 2,101. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,883 > 2,101$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 1.270302 signifikan. Yang berarti Semangat Kerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Keliling Danau .

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja, diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1.373 < 2.101$ dengan tingkat signifikan 0,186 (signifikansi $> 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Tambahan Perbaikan Penghasilan (X) Terhadap Semangat Kerja (Y).
2. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, di ketahui $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2.415 > 2.101$ dengan tingkat signifikan 0,027 (signifikansi $< 5\%$). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y).
3. Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai f_{hitung} 80,422 dan f_{tabel} 3,55 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($80.422 > 3,55$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Tambahan Perbaikan Penghasilan, dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Keliling Danau .
4. Melalui *Path Analysis* dan t_{test} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dengan Semangat Kerja sebagai mediator. Karena t_{hitung} sebesar 2,883 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n-k$ ($20-2=18$) maka besarnya t_{tabel} adalah 2,101. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,883 > 2,101$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 1.270302 signifikan. Yang berarti Semangat Kerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Keliling Danau .

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish Jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancecich, Donnelly , 2006, organisasi perilaku struktur dan proses, Jakarta, Binarupa Aksara
- Harjana, 2000, Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.
- Moeljono. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Miller, Timothi. 2005. Perilaku Organisasi. Ed.12. Andi Offset. Yogyakarta

- Mulyana. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Nawawi, Purwadarminta. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nugroho. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Baru, Bandung
- Sa'ad. Wahyu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sarwoto, Anwar. 2003. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: UII Press.
- Sedarmayanti, 2011, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, Jakarta, Refika Aditama.
- Siagian. Henri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Persada. Yogyakarta
- Silalahi, Ulber, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, Sarjono, 2009, *Manajemen Personalialia*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi dan Pemerintahan*, CV. Alfabeta, Bandung
- Subaktio, Gatot, 2014, *Pengaruh Penempatan dan pengawasan terhadap efektivitas Kerja pegawai di kecamatan Gajahmungkur*, Semarang.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja dan Personalialia*, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Undang-Undang No 43 tahun 1999, tentang perubahan atas UU nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Khususnya yang tercantum pada pasal 39.
- Peraturan Pemerintahan No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 63 Ayat (2) Dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Permendagri no. 13 tahun 2006, Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pasal 39 ayat (2).
- Peraturan Bupati No. 26.b Tahun 2018, tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan PNS di Lingkup Kabupaten Kerinci.
- Peraturan Bupati Kerinci No. 37 Tahun 2018, Tentang Launching e-RK ASN Kabupaten Kerinci.

