

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Batubara)

Sri Hafnida Ritonga¹, Muammar Khaddafi², Romauli Pakpahan³, Maswan⁴, Ibnu Fajar⁵
(Universitas Islam Sumatera Utara)¹
(Universitas Malikussaleh)²
(Universitas Efarina)^{3,4,5}

*Korespondensi: ritongasrihafnida@gmail.com

Abstract

In carrying out research activities the author conducted research from February 2020 until completion. Implemented at the Office of Community and Village Empowerment Jln. The size of fertilizer in Batubara Regency. The population in this study were all employees of the Community and Village Empowerment Office of Batubara Regency, totaling 31 people. the population is less than 100, so the sampling used is the census method or saturated sample so that the sample in this study is 31 people. The results of the first hypothesis are rejected, meaning that the Work Discipline Variable (X1) has no significant effect on the Employee Performance Variable (Y). the second hypothesis is rejected, meaning that the Workload Variable (X2) has no positive and significant effect on Employee Performance Variable (Y). the fourth hypothesis is accepted, meaning that the Work Discipline Variable (X1), the Workload Variable (X2), have a significant simultaneous effect on the Employee Performance Variable (Y).

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Workload

Abstrak

Dalam melakukan kegiatan penelitian penulis melakukan penelitian mulai Februari 2020 sampai dengan selesai. Dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Jln. Besar perupuk Kabupaten Batubara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Batubara yang berjumlah 31 orang. jumlah populasi kurang dari 100, maka terkait sampling yang digunakan adalah metode sensus atau sample jenuh sehingga sample penelitian ini berjumlah 31 orang. Hasil hipotesis pertama ditolak, artinya Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). hipotesis kedua ditolak, artinya Variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). hipotesis keempat diterima, artinya Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Beban Kerja (X2), berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Beban Kerja

PENDAHULUAN

Kinerja seorang pegawai bisa didapatkan apabila pegawai tersebut merasa nyaman dengan kedudukannya di dalam instansi lalu merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Suatu kinerja akan nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala

sesuatu yang dihadapinya. Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dirasakan.

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015). Beban kerja dalam penelitian ini diukur atau dideteksi dengan denyut nadi. Dimana pengukurannya dihitung dengan satuan denyut per menit (denyut/menit) pada arteria radialis di pergelangan tangan, sebab disini paling praktis dan mudah. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Fenomena nya saat ini permasalahan kinerja aparatur tidak dapat dipecahkan secara informal. Pimpinan organisasi dapat menerapkan tindakan disiplin secara formal yang dilakukan dalam divisi-divisi yang ada di instansi.

Tabel Data Absensi Pegawai Tahun 2019

Bulan	Hadir	Izin	Tidak Hadir
Januari	25	2	1
Februari	24	1	6
Maret	25	2	3
April	26	3	1
Mei	24	2	4
Juni	23	1	6
Juli	24	2	4
Agustus	22	4	2
September	23	2	5
Oktober	24	3	3
November	23	3	4
Desember	24	4	2

Tabel diatas menunjukkan penurunan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan dilihat dari absensi kehadiran yang menurun dan tidak memenuhi target kehadiran 100 %. Pimpinan perlu memperhatikan dan mengevaluasi para aparatur yang tidak produktif dengan kinerja yang rendah, dan menanyakan kepada aparatur atau saling mengoreksi secara terbuka mengenai kinerja aparatur yang rendah tersebut. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja kedinasan. Hasil kerja instansi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan suatu instansi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Batubara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Batubara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Batubara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja

Terdapat banyak pengertian yang diajukan tentang kinerja, meskipun pengertian-pengertian tersebut pada dasarnya memiliki banyak kemiripan satu sama lainnya. Istilah kinerja dipadankan dari istilah "performance" dalam bahasa Inggris yang berarti perbuatan, tindakan, penampilan dan yang lainnya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Beban Kerja

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015). Beban kerja dalam penelitian ini diukur atau dideteksi dengan denyut nadi. Dimana pengukurannya dihitung dengan satuan denyut per menit (denyut/menit) pada arteria radialis di pergelangan tangan, sebab disini paling praktis dan mudah. beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu

perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

METODE

Dalam melakukan kegiatan penelitian penulis melakukan penelitian mulai Februari 2020 sampai dengan selesai. Dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Jln. Besar perupuk Kabupaten Batubara. Data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan atau orang yang memakai produk tersebut. Data yang diperoleh dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan penelitian. Dalam metode pengumpulan data ini melakukan sendiri observasi dilapangan, pelaksanaannya berupa survey langsung (Sugiyono, 2012 :74).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Batubara yang berjumlah 31 orang. jumlah populasi kurang dari 100, maka terkait sampling yang digunakan adalah metode sensus atau sample jenuh sehingga sample penelitian ini berjumlah 31 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Disiplin Kerja (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,831	0,355	Valid
2	0,790	0,355	Valid
3	0,471	0,355	Valid
4	0,816	0,355	Valid
Beban Kerja (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,940	0,355	Valid
2	0,748	0,355	Valid
3	0,873	0,355	Valid
4	0,800	0,355	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,794	0,355	Valid
2	0,719	0,355	Valid
3	0,692	0,355	Valid
4	0,704	0,355	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2) maupun Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

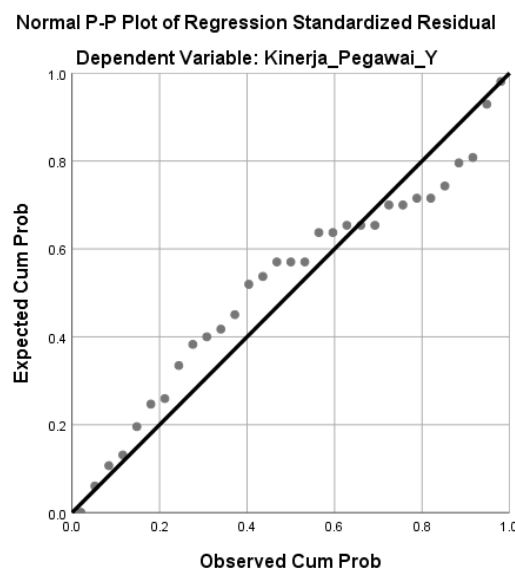
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Disiplin Kerja (X1)	0,772	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,827	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,790	0,6	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (reliable dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.692	1.721		.402	.691
Disiplin_Kerja_X1	.322	.163	.551	1.976	.558
Beban_Kerja_X2	-	.133	-.612	-2.197	.536
	.291				

a. Dependent Variable: Abs_RES

Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	4.799	2.702		1.776	.087		
Disiplin_Kerja_X1	.500	.256	.450	1.956	.060	.390	2.562
Beban_Kerja_X2	.213	.208	.235	1.023	.315	.390	2.562

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan :

$$Y = 4,799 + 0,500X_1 + 0,213X_2 + \epsilon$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 18,928 menunjukkan besarnya Variabel Kinerja Pegawai (Y) jika Variabel Disiplin Kerja (X1), variable Beban Kerja (X2), sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X1) (b1) sebesar (0,500) menunjukkan besarnya peranan Variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel Beban Kerja (X2) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Disiplin Kerja (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar (0,500) satuan nilai dengan asumsi Variabel Beban Kerja (X2) konstan.

- c. Nilai koefisien regresi Variabel Beban Kerja (X₂) (b₂) sebesar (0,213) menunjukkan besarnya peranan Variabel Beban Kerja (X₂) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel Beban Kerja (X₂) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Beban Kerja (X₂) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar (0,213) satuan nilai dengan asumsi Variabel Beban Kerja (X₂) konstan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.650 ^a	.423	.381	1.655	1.801

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja_X2, Disiplin_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,381 atau 38,1% Hal ini menunjukkan jika Variabel Disiplin Kerja (X₁), Variabel Beban Kerja (X₂), dapat menjelaskan Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 38,1%, sisanya sebesar 61,9 % (100% - 38,1%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	4.799	2.702		1.776	.087		
Disiplin_Kerja_X1	.500	.256	.450	1.956	.060	.390	2.562
Beban_Kerja_X2	.213	.208	.235	1.023	.315	.390	2.562

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap variable Kinerja Pegawai (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Terima H₀ Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- b) Tolak H₀ Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,956 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 31-2 = 29)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,045 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,959) < t_{tabel} (2,045)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,060 >$

0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y),

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut:

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Terima, Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$
- 2) Tolak, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,023 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 31-2 = 29)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,045 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,023) < t_{tabel} (2,045)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,315 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya Variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) .

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015). Beban kerja dalam penelitian ini diukur atau dideteksi dengan denyut nadi. Dimana pengukurannya dihitung dengan satuan denyut per menit (denyut/menit) pada arteria radialis di pergelangan tangan, sebab disini paling praktis dan mudah. beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.138	2	28.069	10.247	.000 ^b
	Residual	76.701	28	2.739		
	Total	132.839	30			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja_X2, Disiplin_Kerja_X1

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

a) Jika nilai F hitung $>$ F tabel atau Sig. $<$ 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

b) Jika nilai F hitung $<$ F tabel atau Sig. $>$ 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

dari tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 10,247 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 2, dk penyebut : 31-2-1 (5%; 2; 28) diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,34 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung (10,247) $>$ Ftabel (3,34), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Beban Kerja (X2), berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hal yang diajukan menyatakan bahwa : Dari tabel 4.11 diperoleh nilai thitung sebesar 1,956 Dengan $\alpha = 5\%$, ttabel (5%; n-k = 29) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,045 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (1,956) $<$ ttabel (2,045), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,060 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Dari tabel 4.11 diperoleh nilai thitung sebesar 1,023 Dengan $\alpha = 5\%$, ttabel (5%; 31-2 = 29) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,045 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa thitung (1,023) $<$ ttabel (2,045), dan nilai signifikansinya sebesar $0,315 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya Variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) .
3. Dari tabel 4.17 diperoleh nilai Fhitung sebesar 10,247 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 2, dk penyebut : 31-2-1 (5%; 2; 28) diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,34 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung (10,247) $>$ Ftabel (3,34), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Beban Kerja (X2), berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Saran dan Ucapan Terimakasih (jika ada)

Untuk menyempurnakan Penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar memeperluas ruang lingkup objek penelitian misalkan di cakupan pemerintah provinsi ataupun nasional di seluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda
- A.A. Mangkunegara 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Abdullah 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas). Salemba Empat Jakarta.
- Devito, Joseph A. 2011. Komunikasi Antar Manusia. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Edy, Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Hasibuan 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS” Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nazir, Moh. 2013. “Metode Penelitian”. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sugiyono. 2012. “ Metodologi Penelitian Bisnis”, Cetakan 16. Alfabeta. Bandung 2013. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Alfabeta.CV. Bandung:
- Siagian, Sondang. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Tarwaka 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta
- Rikantika 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Muhammad Sandy, 2015. “Manajemen Sumber Daya manusia”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Novantri Historika. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kepulauan Riau. Universitas Terbuka Jakarta.
- Putra 2012. “ Pentingnya Kerjasama Tim Dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan”. Staf Pengajar Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda
- Rosita 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Muthia, dkk 2014 “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. STIE Dharma Iswara Madiun