

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulsel

Bambang Harsono¹, Rina², Hafipah³✉

Program Pascasarjana STIM LPI Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulsel. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Cluster Random Sampling.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja personil biro sumber daya manusia polda sulsel secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil biro sumber daya manusia polda sulsel. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,632 berarti 63,2% menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 36,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the influence of the work environment and work discipline on the performance of the human resources bureau of the South Sulawesi Regional Police. The type of research in this study is a quantitative method. The sampling technique in this research is Cluster Random Sampling. The data collection method in this study was a questionnaire. Methods of data analysis using descriptive analysis methods and multiple linear regression analysis.

The results showed that the variables of the work environment and work discipline of the personnel of the South Sulawesi Regional Police Human Resources Bureau simultaneously had a positive and significant influence on the performance of the South Sulawesi Regional Police's Human Resources Bureau personnel. Adjusted R Square value of 0.632 means 63.2% indicates that the performance variable can be explained by the work environment and work discipline. While the remaining 36.8% can be explained by other factors not examined in this study.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline and Performance.*

Copyright (c) 2022 Bambang Harsono

✉ Corresponding author :

Email Address : bambangharsono80@gmail.com

PENDAHULUAN

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Manajemen menurut Hasibuan, (2008:9) adalah "ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Fathoni, (2006:8) mengungkapkan bahwa "waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu".

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau biasa juga disebut dengan (Polri) merupakan perangkat Negara yang sangat berperan penting dalam upaya menjaga ketentraman dan ketertiban dalam masyarakat, menegakkan hukum, serta memberi perlindungan, mengayomi, dalam memberi pelayanan kepada masyarakat agar terpeliharanya keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Polisi Republik Indonesia (Polri) memiliki beberapa misi salah satu diantaranya ialah mengelola secara profesional, jelas, dapat dipertanggungjawabkan serta modern segenap sumber daya polri guna menunjang operasional fungsi Polri Divisi Humas Polri, 2015.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Fathoni mengungkapkan (2006:126), "kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian mempunyai rumusan masalah (1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulsel? (2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulsel? (3) Apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulsel?

METODOLOGI

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2015:115) menyatakan bahwa, "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh Personil Biro SDM Polda Sulsel adalah sebanyak 133 orang,

Sampel adalah jumlah Sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik dari populasi tersebut. Sampel yang diambil haruslah representatif, artinya sampel harus mencerminkan dan memiliki sifat populasi (Azwar, 2010)

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh Personil Biro SDM Polda Sulsel sebanyak 133 dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan Teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87).

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel/jumlah responden

N = ukuran populasi

e = error tolerance

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 133 Personil Biro SDM Polda Sulsel, penulis mengambil 5% sebagai tingkat kesalahan/error tolerance. Untuk mengetahui jumlah sampel penelitian, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,5)^2}$$

$$n = \frac{133}{1,3325}$$

n = 99,81, disesuaikan peneliti menjadi **100** responden

Teknik analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis verifikasi, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorof-Smirnov Test. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05 (5 %). Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b} Mean		.0000000
Std. Deviation		2.30469376
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.068
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

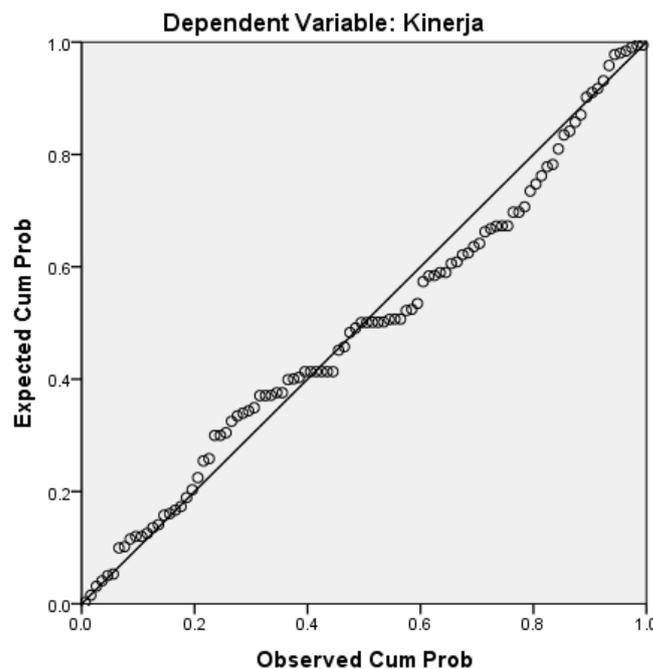
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: hasil olah data spss 2022

Hasil data pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada kolom *Kolmogorof-Smirnov* dapat diketahui nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,050 yaitu sebesar 0,068. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah Terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Apabila terjadi keadaan ini maka kita akan

menghadapi kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas tolerance $> 0,1$ dan batas VIF $< 10,00$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.754	2.889		2.684	.009		
Lingkungan Kerja	.514	.088	.513	5.852	.000	.807	1.240
Disiplin Kerja	.227	.096	.208	2.370	.020	.807	1.240

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Multikolonieritas

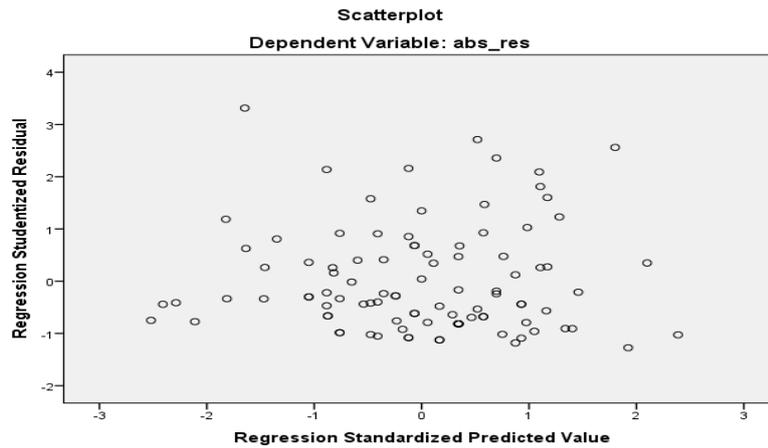
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel X1 dan X2 nilai VIF 1,240 < 10 dan nilai tolerance valiu 0,807 $> 0,1$. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi Multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas memiliki tujuan sebagai penguji apakah dalam sebuah model regresi memiliki ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain jika tetap maka disebut homokedastisitas dan bila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik merupakan homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dengan melihat grafik plot antara prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dan residualnya SRESID. Dengan menggunakan grafik scatterplot.

Hasil analisis dapat dilihat dari Gambar berikut:

Uji Heterokedastisitas



Sumber: hasil olah data spss 2022

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.754	2.889		2.684	.009
Lingkungan Kerja	.514	.088	.513	5.852	.000
Disiplin Kerja	.227	.096	.208	2.370	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil olah data spss 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diuraikan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,754 + 0,514 x_1 - 0,227 x_2$$

- a. Nilai konstan sebesar 7,754 menjelaskan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bernilai konstan (0) maka Kinerja Personil Biro SDM sebesar 7,754.
- b. Koefisien Lingkungan Kerja memberi nilai 0,514 menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif atau searah dengan variabel kinerja Personil Biro SDM, sehingga setiap peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja Personil SDM sebesar 0,514
- c. Koefisien Disiplin Kerja memberi nilai 0,227 menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif atau searah dengan variabel kinerja Personil SDM, sehingga setiap peningkatan nilai disiplin kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja Personil Biro SDM sebesar 0,227.

Dari hasil ke dua variabel bebas diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja Personil Biro SDM dibanding disiplin kerja. Hal ini disebabkan oleh nilai koefisien lingkungan kerja yang ditunjukkan yaitu sebesar 0,514 dibanding nilai koefisien dari disiplin kerja yaitu 0,227.

Uji Hipotesis

Uji simultan (uji f)

Hasil penelitian dikatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel. Hasil uji dapat kita lihat pada tabel berikut:

Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.910	2	174.955	32.273	.000 ^b
	Residual	525.850	97	5.421		
	Total	875.760	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: hasil olah data spss 2022

Dari hasil uji diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 32,273 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,11 dengan nilai signifikan statistic 0,000 (lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05).

Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja perangkat desa.

Uji persial (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.754	2.889		2.684	.009
	Lingkungan Kerja	.514	.088	.513	5.852	.000
	Disiplin Kerja	.227	.096	.208	2.370	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

a) Hipotesis I

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja yaitu 5,852 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,988 dengan tingkat signifikan statistic

0,000 atau lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja perangkat desa. Dengan demikian, maka penelitian ini menerima Hipotesis H1 yaitu terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja Personil SDM.

b) Hipotesis II

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja kerja yaitu 2,370 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,988 dengan tingkat signifikan statistic 0,020 atau lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja perangkat desa. Dengan demikian, maka penelitian ini menerima Hipotesis H2 yaitu terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Personil SDM.

Uji Determinasi

Pengujian secara Determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji dapat kita lihat pada tabel berikut:

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.387	2.32833

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: olah data spss 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari R Square adalah sebesar 0,632 atau sebesar 63,2%. Artinya besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu 63,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulsel tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel x1 dan x2, masih terdapat 36,8% kinerja Personil Biro SDM dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan pada penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulsel

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja yg terdiri dari 6 variabel yaitu kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan, dan hubungan antara pimpinan dan bawahan. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja berada pada kriteria baik.

Dikatakan berpengaruh positif karena nilai *unstandardized coefficients b* bernilai positif sebesar 0,514. Berpengaruh signifikan karna nilai t hitung yg diperoleh lebih besar dari t tabel ($5,852 > 1,988$) atau nilai *coefficients* signifikansi statistic lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dikatakan koefisien karna memberi nilai 0,514 menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja. Artinya, jika lingkungan kerja naik satu poin dan variabel lain

diasumsikan bernilai konstan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,514 setiap satuan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yg dilakukan oleh Nuryasin (2016), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personil Biro SDM Polda Sulsel

Disiplin kerja merupakan bentuk dari sebuah tanggung jawab dan kepercayaan yg diberikan pada suatu karyawan. Seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kerja yg diberikan oleh atasannya. Variabel disiplin kerja yg terdiri dari 4 variabel yaitu kehadiran, ketaatan pada standar peraturan kerja, tingkat kewaspadaan dan bekerja etis. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan variabel disiplin kerja berada pada kriteria baik. Mayoritas responden menyatakan setuju dan tidak seorangpun yang memilih pernyataan sangat tidak setuju, artinya mayoritas tanggapan responden bersifat positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personil Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif dan signifikan. Dikatakan berpengaruh positif karena nilai *unstandardized coefficients b* bernilai positif sebesar 0,227. Berpengaruh signifikan karena nilai *t* hitung yg diperoleh lebih besar dari *t* tabel ($2,370 > 1,988$) atau nilai *coefficients* signifikansi statistik lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,020 < 0,05$). Dikatakan koefisien karna memberi nilai 0,227 menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja. Artinya, jika disiplin kerja naik satu poin dan variabel lain diasumsikan bernilai konstan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,227 setiap satuan disiplin kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Winarto dan Laela (2016), yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidaksiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan yang bersangkutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Personil Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulsel

Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Terlihat dari nilai *F* hitung $32,273 > F$ table 3,11 atau *coefficients* signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas signifikan ($0,000 < 0,05$). Dari kedua variabel bebas ini, yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja Personil Sumber Daya Manusia adalah lingkungan kerja. Hal ini disebabkan oleh nilai koefisien yang ditunjukkan yaitu sebesar 0,514 lebih besar dibandingkan nilai disiplin kerja yaitu 0,227.

Berdasarkan tabel *Summary* nilai *R Square* adalah sebesar 0,632 atau sebesar 63,2%. Artinya besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu 63,2%. Hal

ini menunjukkan bahwa kinerja Personil Sumber Daya Manusia Polda Sulsel tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel x1 dan x2, masih terdapat 36,8% kinerja Personil Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan pada penelitian ini.

SIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil SDM Polda Sulsel. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja. Hal ini sesuai dengan jurnal yang dilakukan oleh Nuryasin (2016), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil SDM Polda Sulsel. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik tingkat disiplin maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan jurnal yang dilakukan oleh Winarto dan Laela (2016), yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Personil SDM Polda Sulsel. Hal ini sesuai dengan jurnal Rico D. Pakpahan (2016) yang dimana disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kontribusi disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi VI*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Departemen Pendidikan Indonesia (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Hartono, Jogyanto. (2016). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Kaswan. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Jakarta.
- Listianto dan Setiaji. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja atas Kinerja Pegawai di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Dalam *Jurnal Jimek* Vol. 2, No. 1, Priode Juli.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Penerbit PT, Refika Aditama.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sinambela, P. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soejono, 2000. *Sistem dan Proseder Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.