
Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat

Marwa^{1)*}; Saban Echdar²⁾; Sylvia Sjarlis³⁾

¹⁾ Sekretariat Daerah, Propinsi Papua Barat

^{2,3)} Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Marwa1212@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Pengawasan secara parsial terhadap produktivitas Aparatur Sipil Negara, (2) Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Pengawasan secara simultan terhadap produktivitas aparatur sipil negara, dan (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menguji teori dengan kenyataan di lapangan melalui pengukuran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Sampel penelitian berjumlah 66 orang, menggunakan sampel jenuh, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh parsial terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara, (2) Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara, dan (3) Variabel pengawasan yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,334 yang artinya bahwa variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Y) sebesar 33,4%, sedangkan sisanya 66,6% variabel dependen (Y) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini

Kata Kunci : Kompetensi Individu, Disiplin Kerja, Pengawasan dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The Influence of Individual Competence, Work Discipline and Supervision partially on Work Productivity, (2) The effect of Individual Competence, Work Discipline and Supervision simultaneously on Work Productivity, and (3) the most dominant variable influencing Work Productivity of State Civil Servants at the Regional Secretariat of West Papua Province. This study uses a quantitative descriptive approach aimed at testing the theory with realities in the field through measuring the influence of the independent variable on the dependent variable. The research sample consisted of 66 people, using a saturated sample, with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that: (1) Individual Competence, Work Discipline and Supervision have a partial effect on Work Productivity, (2) Individual Competence, Work Discipline and Supervision have a simultaneous effect on Work Productivity, and (3) Supervision variables have the most dominant influence on Work Productivity of State Civil Servants at the Regional Secretariat of West Papua Province. The results of the calculation of the coefficient of determination (R^2) obtained 0.334 results, which means that the independent variable (X) has a positive and significant effect simultaneously on the dependent variable (Y) by 33,4%, while the remaining 66,6% of the dependent variable (Y) is explained by the variable. Another part of this research model.

Keywords : Individual Competence, Work Discipline, Supervision and Work Productivity.

1. Pendahuluan

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komaruddin, 2010). The Liang Gie (2011) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Sedangkan Sedarmayanti (2013) mengatakan bahwa Produktivitas merupakan keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya dan penghidupan di segala aspek bidang.

Pengukuran atau penilaian produktivitas organisasi merupakan pengukuran terhadap produktivitas atau prestasi kerja pegawai, yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengukuran atau penilaian produktivitas pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai, apakah baik, sedang, atau kurang. Dengan pengukuran produktivitas atau prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian atasan sehingga mendorong bawahan untuk lebih bergairah dalam bekerja, asalkan proses pengukurannya atau penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya.

Peninkatan produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Bara dapat dilakukan lewat berbagai cara, diantaranya adalah melalui peningkatan kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan. Apabila ketiga variabel ini dapat ditingkatkan dengan baik, ditnjang dengan Susana kerja yang baik maka diharapkan produktivitas ASN pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat akan semakin meningkat.

Menurut Watson Wyatt (dalam Ruky,2013) adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Simamora (2010) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Munir, *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa disiplin merupakan bagian penting yang harus ada dalam diri individu karena akan berdampak kepada *performance* yang dihasilkan dalam suatu organisasi.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2012). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturanperaturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Dan menurut Handoko (2013) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Dalam hal ini, seorang pegawai harus memiliki disiplin kerja, dimana pegawai memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku (Lisna, *et al.*, 2019).

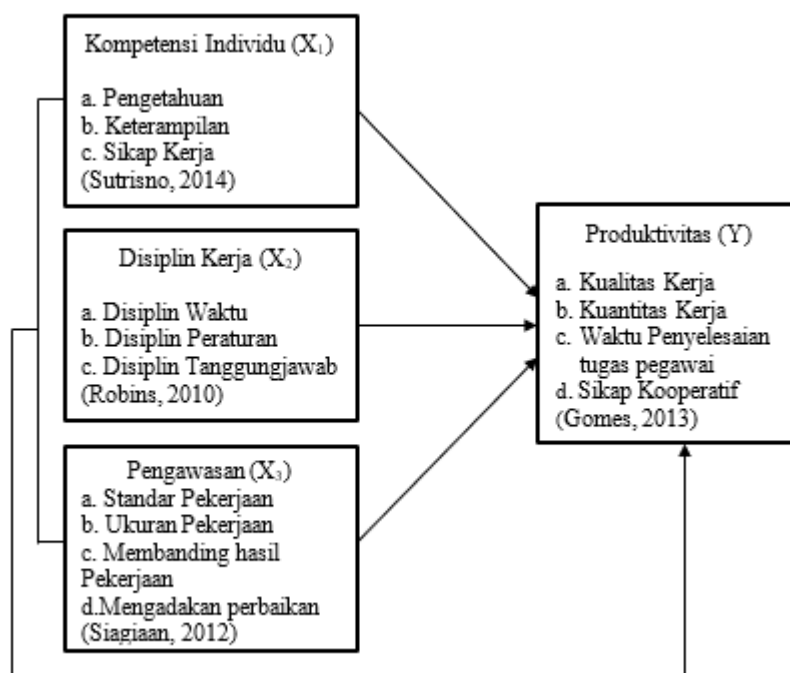
Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah pengawasan. Pelaksanaan pengawasan kerja biasanya dilakukan oleh atasan langsung dari masing-masing pegawai. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawainya. Pengawasan kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Laporan-laporan berkala sangat penting dalam meniai sejauh mana kemamuan dan disiplin pegawai laporan itu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadapat diketahui situasi yang nyata. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pngawasan kerjikutan.

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan secara efektif dan efisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan (Winardi, 2013).

Berdasarkan hasil observasi awal pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat, peneliti menemukan bahwa kompetensi individu pegawai masih rendah, hal ini terbukti dari tingkat pendidikan sebagian besar pegawai masih berada pada tingkat SMU, sebagai akibat dari tingkat pendidikan rendah, sehingga masih ada pegawai yang kurang mampu dalam menuangkan gagasan untuk kemajuan pekerjaan, dan kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan,

Demikian juga disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat masih rendah, hal ini terlihat dari tingkat absensi pegawai pada saat masuk kantor dan keluar kantor, masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor dan ada yang pulang kantor lebih cepat, tidak sesuai dengan jam kantor, bahkan masih ada pegawai yang menunda-nunda tugas kantor, kurang disiplin waktu, ada yang tidak menggunakan pakaian seragam sesuai aturan, ada pegawai tidak mengikuti apel pagi dan apel pulang, serta tidak memanfaatkan sarana kantor dengan baik.

Dalam penelitian ini penulis menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang untuk jelasnya dikemukakan pada gambar kerangka konseptual berikut.



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Bertolak pada kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat.

2. Kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat.
3. Variabel pengawasan yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, dimana setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator (Echdar, 2017). Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian. Variabel penelitian ini meliputi kompetensi individu (X1), disiplin kerja (X2) dan pengawasan (X3), serta variabel terikatnya adalah produktivitas kerja (Y).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Tabel 1. Uji Instrumen - Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Kompetensi)	X1.1	0,739	0,244	0,000	Valid
	X1.2	0,619	0,244	0,000	Valid
	X1.3	0,651	0,244	0,000	Valid
	X1.4	0,554	0,244	0,000	Valid
X2 (Disiplin Kerja)	X2.1	0,591	0,244	0,000	Valid
	X2.2	0,714	0,244	0,000	Valid
	X2.3	0,797	0,244	0,000	Valid
	X2.4	0,469	0,244	0,000	Valid
X3 (Pengawasan Kerja)	X3.1	0,721	0,244	0,000	Valid
	X3.2	0,690	0,244	0,000	Valid
	X3.3	0,851	0,244	0,000	Valid
	X3.4	0,652	0,244	0,000	Valid
	X3.5	0,442	0,244	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0,685	0,244	0,000	Valid
	Y2	0,557	0,244	0,000	Valid
	Y3	0,739	0,244	0,000	Valid
	Y4	0,696	0,244	0,000	Valid

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.244. Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.442 – 0.851. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.244 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2006). Nilai Alpha yang < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2011).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Kompetensi (X1)	0.735	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.747	0.60	Reliabel
Pengawasan Kerja (X3)	0.729	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.754	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Kinerja pada Tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.341	2.187		3.357	.001	
	Kompetensi	.189	.126	.180	2.496	.001	.710
	Disiplin	.561	.117	.599	4.797	.000	.658
	Pengawasan	.141	.082	.182	2.718	.001	.909

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan Tabel. 3 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7,341 + 0,189X_1 + 0,561X_2 + 0,141X_3 + e$$

Tabel 4. Tabel ANOVA (Uji Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.556	3	22.852	11.868	.000 ^b
	Residual	119.383	62	1.926		
	Total	187.939	65			

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan Tabel. 4 dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 11,868 lebih besar daripada 2,74 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (11,868 > 2,74) maka hipotesis IV diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel 4.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2,496 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1,998 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 2,496 > 1,998, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,001 < 0,05$. Karena sig. < α , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kompetensi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel 4.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4,797 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1,998 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 4,797 > 1,998, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig. < α , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Pengawasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 5,383 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,002 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 5,383 > 2,002, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig. < α , maka dapat

disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel budaya organisasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja Dan Pengawasan kerja Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 11,868 lebih besar daripada 2,74 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,868 > 2,74$). Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kompetensi, disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini, Variabel yang paling dominan adalah X3, karena $\beta = 0,561$ dan P value = 0,000, sehingga variabel X3 yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. karena nilai p value X2 (0,000)

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : Pertama, secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. Kedua, secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. Ketiga, secara parsial Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. Keempat, secara simultan Kompetensi, Disiplin kerja dan Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat. Kelima, Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat adalah variabel pengawasan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka penulis juga memberikan saran sebagai berikut, pertama, Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat, untuk lebih meningkatkan kompetensi pegawai dengan mengikuti para pegawai dalam pendidikan dan latihan (Diklat) yang diadakan di lingkungan pendidikan sehingga akan lebih meningkatkan kompetensi para pegawai, yang pada akhirnya akan membuat pekerjaan para pegawai di Dinas Pendidikan Papua Barat akan lebih efektif, efisien dan Meningkatkan produktivitas mereka. Kedua, bagi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Papua Barat, harus mampu mempertahankan atau lebih meningkatkan Kompetensi, Disiplin Kerja agar kinerjanya dapat lebih meningkat lagi. Ketiga, bagi Kepala bagian agar lebih meningkatkan pengawasannya, agar kinerja yang sudah baik tersebut dapat dipertahankan atau jika memungkinkan dapat ditingkatkan lagi.

Referensi

- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. BOGOR: Ghalia Indonesia
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Henry Simamora. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta

- Komaruddin, dan Yooke Tjuparmah, S. Komaruddin, (2013). Kamus istilah Karya Tulis Ilmiah, Bumi Aksara. Jakarta.
- Lisna, L., Syahrudin, S., & Fachmi, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti persada perkasa Makassar. *INA-Rxiv*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/tfbnm>
- Mathis, Robert L. John H Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Salemba 4.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170
- Robbins, Stephen P. (2014). *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Handayani Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Cetakan Pertama, Penerbit Bandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Surabaya.
- The Liang Gie (2014). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogya: Liberthy
- Winardi. (2012). *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*, Cetakan Kelima, Penerbit CV Bandar Maju, Bandung.

