Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

The Influence of Work Discipline On Employees Performance at the Office of the Regional Civil Service Agency of West Java Province

Nela Rohmah[1], **Alini Gilang, S.H., MM**[2]
Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
[1]email: nellarochmah@gmail.com [2]email: alinigilang55@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Tujuan dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin kerja, kinerja pegawai, dan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Peneliti ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriftif dan kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan *metode probability sampling* jenis *simple random samplingm* dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriftif dan analisis regrensi linier sederhana.

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t didapat bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini dibuktikan dengan t hitung yang lebih besar daro t tabel. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa disiplin kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 37,33% dan sisanya sebesar 72,29% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian ini,disiplin pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sudah masuk kedalam kategori baik, namun ada beberapa item yang harus diperbaiki. Salah satunya bahwa pegawai masih ada yang belum melakukan tanggung jawab sesuai dengan prosedur instansi.

Kata kunci: Manajemen sumber daya, disiplin kerja, aparatur sipil negara, kinerja pegawai

Abstract

This study was conducted to determine the effect of work discipline on employee performance at the Office of the Regional Civil Service Agency of West Java Province. The purpose of this study was to determine and analyze how work discipline, employee performance, and the influence of the influence of work discipline and performance at the Regional Civil Service Agency of West Java Province.

This study uses quantitative descriptive. Sampling technique used was simple random sampling type under probability sampling, with the total number of 60 respondents.The data was analysis descriptive analysis and the hyphotesis were tested by using simple linier regression analysis.

Based of result of t test hypothesis test. Work discipline significantly influence employees performance at the Office of the Regional Civil Service Agency of West Java Province. This is proofed by the t-count is larger than t table. The result of coefficient of determination showed that work discipline the Office of the Regional Civil Service Agency of West Java Province was able to explain 54,3% employees performance and the remaining 54,7% was influenced by other factors not examined in this research.

The conclusion of this study, the discipline at the office of the West Java Provincial Personnel Agency has entered into the good category, but there are some items that must be corrected. One of them is that there are still employees who have not carried out responsibilities in accordance with agency procedures.

Keywords: *Resource management, work discipline, state civil apparatus, employee performance*

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian [1].

Dilihat dari pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan *asset* utama bagi instansi yang menjadi perencana dan pelaku yang aktif diberbagai aktifitas dalam suatu organisasi.

[1] Disiplin adalah "perilaku 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."

Maka dari itu disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka

akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja [2]. [3] menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneluti tertarik melakukan penelitian dengan judul skripsi **"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat."**

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan sebelumnya dilator belakang, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai Badan Kepegawaian DaerahProvinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian [1]

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

[1] Menyatakan bahwa Disiplin adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.". Pada dasarnya ada banyak indicator yang memepengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. [1] Dispilin kerja dibagi dalam empat dimensi yaitu:

a. Taat terhadap aturan waktu
   Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
b. Taat terhadap peraturan perusahaan
   Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
   Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
d. Taat terhadap peraturan lainnya
   Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.3 Pengertian Aparatur Sipil Negara

[4] Setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku.

2.4 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja [2]. [3] Menjelaskan terdapat lima dimensi pengukuran kinerja yaitu:

a. Kualitas kerja
   Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
b. Kuantitas kerja
   Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
c. Tanggung jawab
   Menunjukan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
d. Kerjasama
   Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

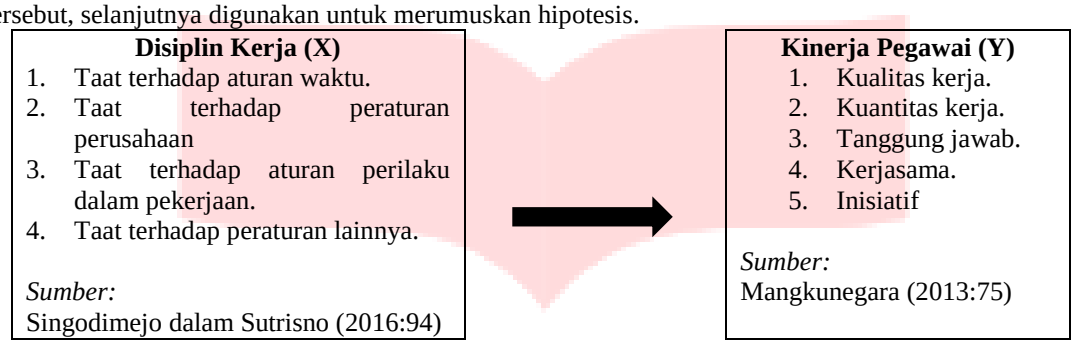
2.5 Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat kita lihat pendapat yang dikemukakan oleh [5] "disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasikan dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan".

3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

3.1 Kerangka Pemikiran

[6] Kerangka berpikir merupakan sintesis tentang hubungan antarvariabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis tentang hubungan antarvariabel yang diteliti. Sintesis tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

3.2 Hipotesis penelitian

Karena masih dilakukan pengujian, maka hasilnya bisa saja menyimpang dari pernyataan hipotesis atau sesuai dengan hipotesis. Maka hipotesis yang ajukan dan akan dibuktikan kebenarannya adalah "**Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Povinsi Jawa Barat"**

4. Metode Penelitian

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain [7]. [7] Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini terdapat variabel independen. Penelitian ini bertujuan ingin mendeskripsikan atau menggambarkan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. [8] Metode kuantitatif telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan dapat diulang, metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik.

4.2 Populasi dan Sampel

[9] Bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pemaparan diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sebanyak 121 orang. [9] Yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam metode slovin dipelukan batasan toleransi kesalahan. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Rumus metode slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :
N : Jumlah Populasi
n : Jumlah sampel yang dicari
e : Kesalahan dalam pengambilan sampel

Berdasarkan penelitian ini karena keterbatasan peneliti dalam menjangkau populasi maka batasan tolerasi kesalahannya adalah sebesar 10%. Perhitungan dalam penggambilan sampel menggunakan metode slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{\text{N}}{1+\text{Ne}^2} = \frac{121}{1+121(0,1)^2} = 54,75$$

Berdasarkan hasil hitung sampel, diperoleh angka 54,75 untuk jumlah sampel minimum, tetapi penulis membulatkannya menjadi 60 orang untuk mengurangi kesalahan dalam pengisian kuesioner.

4.3 Teknik Analisis Data

[10] Analisis regresi diartikan sebagai suatu analisis tentang kebergantungan suatu variabel pada variabel lain, yaitu variabel bebas dalam rangka membuat estimasi atau prediksi dari nilai rata-rata variabel bergantung dengan diketahuinya nilai variabel bebas. Regresi linier ada dua macam, yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier sederhana hanya melibatkan satu variabel independen dengan satu variabel dependen, sedangkan regresi linier berganda melibatkan lebih dari satu variabel independen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :
Y : Kinerja
a : Konstanta
b : Koefisien Regresi
X : Motivasi Kerja

5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

5.1 Uji Validitas

[7] validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut [6].

1. Jika r hitung ≥ r tabel, instrumen atau *item-item* pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung ≤ r tabel, instrumen atau *item-item* pernyataan dinyatakan tidak valid.

5.2 Uji Reliabilitas

[1] Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya atau diandalkan. Uji realibilitas dari penelitian ini menggunakan *realibility analysis* dengan teknik *Alpha Croanbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$r11 = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum St^2}{St^2}\right)$$

Keterangan :
k = Banyaknya pertanyaan
$\sum St^2$ = Jumlah varian skor dari setiap butir item
St^2 = Varian total

Untuk mengetahui suatu item itu dikatakan realibel atau tidak, yaitu dengan memenuhi kriteria dibawah ini :

1. Jika nilai Alpha positif dan > 0,6 maka item pertanyaan tersebut realibel.
2. Jika nilai Alpha positif dan < 0,6 maka item pertanyaan tersebut tidak realibel.

Tabel 5.1
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	*N of Items*
0,761	21

Didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar , maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,6.

5.3 Uji Linier Sederhana

[10] Analisis regresi diartikan sebagai suatu analisis tentang kebergantungan suatu variabel pada variabel lain, yaitu variabel bebas dalam rangka membuat estimasi atau prediksi dari nilai rata-rata variabel bergantung dengan diketahuinya nilai variabel bebas.

Tabel 5.2
Hasil Uji Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.090	4.021	
	TX	1.088	.114	.781

a. Dependent Variable: TY

$$Y = a + bX$$

Y = 3,090 + 1,088X

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kostanta (a) = 3,090. Artinya, jjika disiplin kerja nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai 3,090.

b. Nilai koefisiensi regrensi variabel disiplin kerja, bernilai positif yaitu 1,088. Artinya bahwa setiap peningkatan kinerja pegawai ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat 1,088. Artinya disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian daerah Provinsi Jawa Barat.

5.4 Uji t

[10] Hipotesis adalah sebuah pernyataan atau proposisi yang mengatakan bahwa di antara sejumlah fakta ada hubungan tertentu.

Tabel 5.3
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.090	4.021		.768	.445
	TX	1.088	.114	.781	9.536	.000

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

Variabel disiplin kerja (X) memiliki nilai t_{hitung} (9.536) < t_{tabel} (2,9) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

5.5 Uji Determinasi

Berdasarkan penghitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentase Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Menurut [6] rumus determinasi sebagai berikut:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:
KD = Koefisien Determinasi
r = Koefisien Korelasi

Nilai koefisien determinasi adalah $0 \leq r^2 \leq 1$, jika koefisien semakin kecil (mendekati 0) berarti variabel bebas sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila koefisien determinasi semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 5.4
Hasil Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781[a]	.611	.604	4.196

Menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,781 dan R *square* (R^2) adalah 0,611. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Cara untuk menghitung R *square* menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 x\ 100\%$$
$$= (0{,}611)^2 \times 100\% = 37{,}33\%$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 37,33%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 37,33% sedangkan sisanya 62,67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi dan kompensasi.

5.6 Pembahasan hasil Penelitian

Berdasarakan hasil analisis deskriptif, disiplin kerja (X) secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden terhadap 4 dimensi memperoleh persentase sebesar 79,36% masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah sesuai dengan tentuan atau peraturan yang berlaku pada instansi. Dari 4 dimensi tentang variabel disiplin kerja yang mendapat nilai tertinggi dengan persentase sebesar 87,7% terdapat pada pernyataan responden dalam menggunkan seragam sesuai dengan peraturan instansi. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah mematuhi peraturan kewajiban dan larangan Aparatur Sipil Negara. Pernyataan tentang variabel disiplin kerja yang mendapatkan nilai terendah walaupun masih dalam kategori baik sebesar 74,7% adalah pernyataan mengenai responden mengenai tanggung jawab terhadap tugas yang di kerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk rasa bertanggung jawab terhadap tugas masih kurang dan membutuhkan motivasi seperti pemberian penghargaan untuk pegawai yang bertanggung jawab dengan tugas-tugasnya yang mana akan memberikan motivasi untuk pegawai lainnya.

Berdasarakan hasil analisis deskriptif, kinerja pegawai (Y) secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden terhadap 5 dimensi dengan memperoleh persentase sebesar 72,29% masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah menunjukan kualitas kerja dan kuantitas kerjanya. Dari 5 dimensi tentang variabel kinerja pegawai yang mendapat nilai tertinggi dengan persentase sebesar 76% terdapat pada pernyataan responden mengenai tanggung jawab sesuai dengan kemampuan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu melakukan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Pernyataan tentang variabel kinerja pegawai yang mendapatkan nilai terendah walaupun masih dalam kategori cukup baik sebesar 64% adalah pernyataan mengenai responden mengenai tanggung jawab sesuai prosedur instansi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang harus disesuaikan dengan sitem instansi belum maksimal, maka perlu memberikan standar mutu pada pegawai untuk bisa meningkatkan tanggung jawab yang bisa sesuai dengan prosedur.

Sub variabel disiplin kerja (X) memiliki nilai t_{hitung} (9,536) > t_{tabel} (2,9) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari sub disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh sub variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 37,33% sedangkan sisanya 62,67% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi dan kompensasi.

6. Kesimpulan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat serta untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dimana keputusan tersebut diambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan nilai t

hitung lebih besar dari t table. Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh, disiplin kerja berpengaruh sebesar 37,33% terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sedangkan sisanya 62,67% dipengaruhi faktor lainnya.

Daftar Pustaka

[1] Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (cet. ke-7). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
[2] Suwatno & Donni Juni Priansa. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta Veithzal.
[3] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajement Sumber Daya Manusia (cet. ke-7). Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
[4] Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Sekretariat Negara. Jakarta.
[5] L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). Human Resource Management (cet ke-10). Jakarta : Salemba Empat.
[6] Darmawan. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
[7] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, dan R & D (se ke-19). Bandung. Alfabeta.
[8] _____. 2015. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, dan R & D (se ke-22). Bandung. Alfabeta.
[9] _____. 2017. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, dan R & D (se ke-25). Bandung. Alfabeta.
[10] Amos Neolaka (2014). Metode Penelitian dan Statistik. Bandung: Remaja Rosdakarya.