

Kebijakan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu)

Fitri Nurjanah¹, Iskandar Z. Hifnie¹, Nur'aeni^{1*}

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: nuraeniharyo@gmail.com

Abstrak.

Kebijakan sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menata manajemen sumber daya manusia agar karyawan dapat bekerja dengan optimal sehingga kinerja organisasi tercapai dengan baik. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka faktor kebijakan sumber daya manusia dan disiplin kerja harus ditingkatkan pula. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kebijakan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 29 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas dan 1 variabel terikat dimana kebijakan SDM dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 11,1 persen. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 36,1 persen. Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 36,1 persen. Berdasarkan olah data analisis melalui uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan dinyatakan bahwa setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat serta terdapat hal yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Kata kunci: Kebijakan SDM, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract.

Human resource policies have an important role in managing human resource management so that employees can work optimally so that organizational performance is achieved properly. Efforts to improve employee performance, human resource policy factors and work discipline must also be improved. The purpose of this study was to determine the effect of human resource policies and work discipline on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Pringsewu Regency. The research carried out is descriptive quantitative research. This study used 29 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables and 1 dependent variable where HR policy and work discipline as independent variables and employee performance as the dependent variable. From the results of data processing, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; there is an influence of competence on employee performance, with an influence level of 11.1 percent. There is an effect of work discipline on employee performance with an influence level of 36.1 percent. There is a joint influence of competence and work discipline on employee performance (Y), with an influence level of 36.1 percent. Based on data analysis through hypothesis testing either partially or simultaneously, it is stated that each independent variable has an influence on the dependent variable and there are things that need to be improved in order to improve employee performance in order to achieve organizational goals.

Keywords: Human resource policies, Discipline, Employee performance.

PENDAHULUAN

BPS Kabupaten Pringsewu senantiasa memperhatikan komposisi Sumber Daya Manusia dalam rangka menjalankan tugasnya yaitu menyediakan data sebagai indikator

baik dalam hal perencanaan maupun evaluasi pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun oleh pihak swasta, sehingga apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi yang diemban dapat dilaksanakan dengan baik. Kebijakan sumber daya manusia

memiliki peran penting untuk menata manajemen sumber daya manusia agar karyawan dapat bekerja dengan optimal sehingga kinerja organisasi tercapai dengan baik diantaranya adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Pelaksanaan tugas dan fungsi BPS Kabupaten Pringsewu selama ini telah dilaksanakan dengan baik, namun masih ada kendala yang dihadapi, antara lain permasalahan yang perlu diatasi dalam periode Renstra 2020 - 2024, baik itu permasalahan internal (kelemahan yang bersumber dari dalam organisasi) maupun permasalahan eksternal (ancaman). Permasalahan lain yaitu belum adanya alokasi perencanaan kebutuhan SDM berdasarkan pemetaan kompetensi. Kebutuhan SDM saat ini masih dilakukan dengan memperhatikan posisi lowong pada struktur organisasi dan kebijakan dari pimpinan BPS Provinsi atau Pusat.

Peneliti mengambil beberapa poin penting yang menjadi kebijakan anajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, yaitu disiplin kerja pegawai. Kebijakan SDM terkait disiplin pegawai selain memberikan semacam hukuman disiplin juga berpengaruh terhadap take home pay yakni pemotongan tunjangan kinerja. Di dalam ketentuan internal BPS bahwa tunjangan kinerja ditentukan oleh 3 hal, yaitu:

1. Tingkat pencapaian kinerja pegawai (dibuktikan bahwa setiap pegawai membuat Capaian Kinerja Pegawai (CKP) dimana penilainya adalah atasan langsungnya)
2. Tingkat kehadiran menurut hari dan kerja
3. Disiplin pegawai (dibuktikan ada atau tidaknya SK hukuman disiplin, jika ada SK hukuman disiplin maka di upload dan dijadikan dasar pemotongan). Besaran tunjangan kinerja dipengaruhi tingkat kepatuhan kehadiran (terlambat 30 menit, lermabat 30-60 menit dll), jumlah kehadiran (apakah PNS cuti dan lain-lain), CKP (apakah 99, 98,97, 96 dll), dan

jika ada SK hukuman disiplin maka terjadi pemotongan.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Gibson dalam Kasmir (2015: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Menurut Simanjuntak (2011: 10) Hasil kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Menurut Marwansyah (2012: 89), definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (*Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang*).

Melihat berbagai fenomena yang ada, maka dapat diungkapkan bahwa rendahnya kinerja pegawai dapat dipicu oleh kebijakan sumber daya manusia yang belum optimal dan kurangnya disiplin kerja dari beberapa pegawai. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka faktor kebijakan sumber daya manusia dan disiplin kerja harus ditingkatkan pula. Asumsinya bila kebijakan sumber daya manusia baik maka kemungkinan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan bila disiplin kerja tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berkaitan dengan keadaan di atas, maka untuk mengetahui hal tersebut lebih akurat, perlu dilakukan suatu penelitian yang lebih mendalam tentang kebijakan sumber daya manusia dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, sehingga Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kebijakan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang difokuskan pada analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Kebijakan SDM (X1) adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan dan masyarakat.. Indikator Kebijakan SDM menurut Hasibuan (2012: 11-12) adalah :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian

Disiplin Kerja (X2) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai 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. (Handoko: 2011: 175). Dengan indikator sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketaatan
3. Ketepatan waktu
4. Perilaku

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Kinerja Pegawai (Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya terutama di lingkungan tempatnya bekerja dengan indikatornya sebagai berikut :

1. Kuantitas
 2. Kualitas
 3. Ketepatan waktu
 4. Pengetahuan tentang pekerjaan
- (Dharma, 2012: 156).

Menurut Arikunto (2017: 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu sebanyak 30 (tiga puluh) orang pegawai.

Menurut Arikunto (2017: 173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut

Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang digunakan adalah 29 (dua puluh sembilan) orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis simultan Kebijakan SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis Simultan Kebijakan SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360,568	2	180,284	8,909	,001 ^b
	Residual	526,122	26	20,235		
	Total	886,690	28			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kebijakan SDM (X1)

Dari hasil Uji F didapat nilai F hitung sebesar 8,909 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,385, pada taraf signifikan 5%, maka Kebijakan SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Kebijakan SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Tabel 2. Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,361	4,49838

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kebijakan SDM (X1)

Korelasi Kebijakan SDM dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,638. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi Kebijakan SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu termasuk dalam kategori korelasi “kuat” yakni terletak pada (0,600 - 0,799). Berarti semakin baik Kebijakan SDM dan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika Kebijakan SDM dan Disiplin Kerja tidak baik maka Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu akan menurun. Koefisien Determinasi (KD) = $0,407 \times 100\% = 40,7\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kebijakan SDM dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 40,7% dan sisanya sebesar 59,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi berganda Kebijakan SDM, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 3. Perhitungan Regresi Berganda antara Kebijakan SDM, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,827	9,381		,621	,540
	Kebijakan SDM (X1)	,214	,151	,219	1,415	,169
	Disiplin Kerja (X2)	,629	,175	,555	3,591	,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 5,827 + 0,214X1 + 0,629X2 + Et$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kebijakan SDM sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,214 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,629 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X2 = 0,629 lebih besar daripada koefisien regresi X1 = 0,214. Hal ini

menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan Kebijakan SDM dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Kebijakan SDM pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu dalam kategori lemah serta pada item pernyataan promosi yang diadakan di instansi saya sudah baik memiliki skor nilai paling rendah karena realita di instansi proses promosi jabatan belum dilakukan dengan baik karena formasi pengisian jabatan pada BPS sendiri masih dalam proses. Hal ini dapat ditingkatkan oleh bagian kepegawaian untuk berupaya agar formasi dalam analisis beban kerja lebih diprioritaskan agar pegawai yang telah memenuhi syarat dapat menempati jabatan sesuai dengan bidangnya. Besarnya koefisien Determinasi Kebijakan SDM terhadap Kinerja Pegawai adalah 11,2%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Kebijakan SDM terhadap Kinerja Pegawai sebesar $t_{hitung} = 1,849 > t_{tabel} = 1,706$. Persamaan regresi antara Kebijakan SDM dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu adalah sebesar $Y = 29,269 + 0,328X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari pada variabel Kebijakan SDM akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu sebesar 0,328 point. Hal ini menunjukkan bahwa Kebijakan SDM juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 11,2% dan sisanya sebesar 88,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu dalam kategori lemah, dan pada item pernyataan mengenai kehadiran pegawai ke kantor tepat waktu memiliki nilai yang paling rendah, hal ini disebabkan karena masih ada pegawai yang datang terlambat atau tidak sesuai dengan jam kerja, apalagi sejak adanya pandemic covid-19 presensi kehadiran pegawai dilakukan menggunakan aplikasi

sehingga dapat dilakukan dimana saja tidak harus di kantor, hal ini akan terhitung sebagai kekurangan jam kerja. Untuk lebih meningkatkan variabel ini dapat dilakukan dengan memberikan semacam hukuman disiplin yang berpengaruh terhadap *take home pay* yakni dengan pemotongan tunjangan kinerja dan memberikan reward bagi pegawai yang teladan. Besarnya koefisien determinasi Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 36,1%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $t_{hitung} = 3,905 > t_{tabel} = 1,706$. Persamaan regresi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu adalah sebesar $Y = 13,131 + 0,681X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,681 point. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 36,1%, sedangkan sisanya sebesar 63,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan SDM dan disiplin kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu dalam kategori baik, tetapi pada item pernyataan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan memiliki hasil skor rendah, hal ini dapat menghambat efektivitas organisasi. Untuk lebih meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan cara memberikan tugas dan *job description* yang sesuai sehingga pekerjaan dapat selesai dengan optimal, efektif dan efisien. Hasil pengujian hipotesis secara simultan Kebijakan SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dari hasil perhitungan uji F dan memperoleh hasil 8,909 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,385$, pada taraf signifikan 5%. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya koefisien determinasi $0,407 \times 100\% = 40,7\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kebijakan SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

sebesar 40,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kebijakan SDM dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu sebesar 40,7% dan sisanya sebesar 59,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kebijakan SDM dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu yang dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F yang memperoleh hasil 8,909 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,385. Besarnya koefisien determinasi 40,7%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kebijakan SDM dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 40,7%, sedangkan sisanya sebesar 59,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian Ha yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan kebijakan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja diterima dan Ho yang menyatakan tidak ada pengaruh secara simultan kebijakan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, Agus, 2016. Metode Penelitian Psikologi Langkah Cerdas Menyelesaikan Skripsi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex, Nitisemito, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama., Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh. Jakarta. Bumi Aksara.
- Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2012. Manajemen Personalia. Yogyakarta. BPFE.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008. Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono dan Kartini. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM., Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Umar, 2005. Metodologi Penelitian, Jakarta : Bumi Aksara
- Uyanto, 2006. Metode Penelitian. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan., Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Wibowo, 2017. Manajemen Kinerja, Jakarta: Rajawali Pers.

Yukl, Gary 2015 Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7). Jakarta : Indeks
Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian, Cetakan Kesatu, Bandung: Alfabeta