

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA DENPASAR

Ni Luh Made Yuni Pradnyawati¹, Nengah Landra², Ida Bagus Made Widiadnya³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: yunipradnyawati45@gmail.com

ABSTRACT

Performance is a concept that shows the relationship between work performance and the time unit needed to produce certain products and services from a workforce. The success of employee performance will directly shape the success of the organization. This study aims to test and obtain empirical evidence of the effect of human resource development, work discipline and work climate on employee performance at The Housing Office of Residential Area and Land of Denpasar City. The population of this research is 92 peoples. Sampling in this study using a saturated sampling technique (total sampling) where the entire population is a sample. This research was conducted at The Housing Office of Residential Area and Land of Denpasar City. The data was collected through a questionnaire. The analysis technique used is the instrument test, classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that human resource development, work discipline and work climate had a positive and significant effect on employee performance at The Housing Office of Residential Area and Land of Denpasar City.

Keywords: *employee performance, human resource development, work discipline, work climate*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peran cukup penting untuk menjalankan berbagai fungsi-fungsi dalam suatu perusahaan seperti ikut serta dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi / perusahaan, diperlukan penilaian / pengukuran kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Maduningtias, 2019). Disiplin kerja 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 yang tidak tertulis (Sutrisnoputri, 2018).

Iklm kerja sebagai persepsi yang dimiliki individu tentang suatu organisasi tempat dia bekerja dan apa yang dirasakannya terhadap organisasi tersebut (Robbins, 2006:716).

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka persoalan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar ?
3. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar ?

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa (2014:146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan

individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Iklim Kerja

Menurut Wirawan (2007:122) Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menemukan kinerja organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil Penelitian Sebelumnya

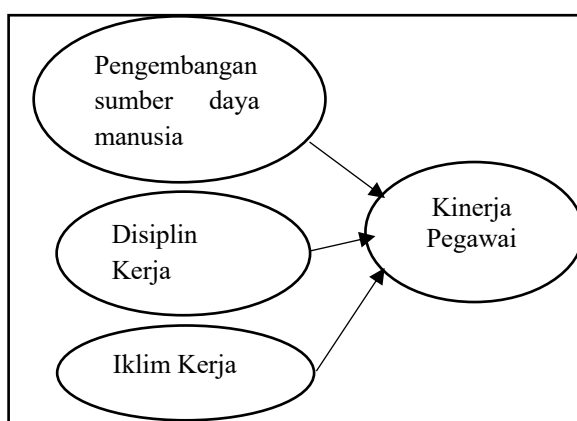
Darmawan (2017) dalam penelitiannya berjudul "*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Implementasi Pengelolaan Keuangan Daerah pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Wakatobi*" Pengembangan SDM berimplikasi positif dan baik terhadap kinerja pegawai.

Siswanto (2019) dalam penelitiannya berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Budianto (2017) dalam penelitiannya berjudul “*Iklim Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai : Studi Pada Perbankan di Wilayah Kabupaten Ciamis*” iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Penelitian

Gambar 1.
Model Penelitian



Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 :Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar
- H2 :Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar
- H3 :Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan

Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang dijadikan obyek penelitian adalah pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar, yang terletak di Jalan Mulawarman no.7 Denpasar.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel adalah dengan teknik sampel jenuh (*total sampling*). Yaitu seluruh populasi mewakili sampel. Dengan demikian, maka jumlah anggota sampel penelitian sama dengan jumlah anggota populasi, sebanyak 92.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi yaitu cara untuk memperoleh data yang akurat dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian, dalam hal ini adalah Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.
2. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan sejumlah staf umum dan kepegawaian Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar yang ada kaitannya dengan penelitian ini untuk mendapatkan data yang diperlukan seperti masalah-

masalah pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, iklim kerja dan kinerja pegawai.

3. Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari catatan-catatan dan dokumen yang berhubungan dengan penelitian di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.
4. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:142).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Menurut Man (2020) Indikator-indikator pada penelitian ini: Pendidikan dan pelatihan, pelatihan di tempat kerja, lokakarya.
2. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan dan normal sosial yang berlaku Hasibuan (2015). Indikator-indikator pada penelitian ini: Frekwensi kehadiran, Sanksi hukuman, Ketegasan.
3. Iklim Kerja adalah gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, struktur organisasi,

ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas Jannah (2019).

Indikator-indikator pada penelitian ini: struktur organisasi, teknologi, lingkungan eksternal

4. Kinerja pegawai adalah persepsi pegawai terhadap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya Mangkunegara (2015:67) Indikator-indikator pada penelitian ini: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin.

Teknik Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan alat analisis yaitu regresi linier berganda dan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS *version 22 for windows*, hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu daftar pertanyaan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$. Menurut Sugiyono (2017: 149), indikator dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Koefisien Korelasi Standar	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	X1.1	0,842	0,3	Valid
	X1.2	0,822	0,3	Valid
	X1.3	0,828	0,3	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,907	0,3	Valid
	X2.2	0,876	0,3	Valid
	X2.3	0,786	0,3	Valid
Iklim Kerja	X3.1	0,889	0,3	Valid
	X3.2	0,886	0,3	Valid
	X3.3	0,854	0,3	Valid
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,832	0,3	Valid
	Y1.2	0,851	0,3	Valid
	Y1.3	0,812	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Pada hasil pemaparan Tabel 2 dapat menunjukkan semua indikator pada 4 variabel memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga semua indikator pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mencari tahu sampai sejauh mana konsistensi alat ukur yang digunakan, sehingga bila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti objek yang sama dengan teknik yang sama walaupun waktunya berbeda, maka hasil yang akan diperoleh akan sama.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha Cronbach Standar	Keterangan
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,775	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,820	0,6	Reliabel
3	Iklim Kerja	0,848	0,6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,777	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Pada hasil pemaparan Tabel 3 maka dapat menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian

yang digunakan adalah reliabel, karena memiliki koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih dari 0,6. Dengan demikian variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)		.697		2.883	.005
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₁)	.282	.116	.269	2.440	.017
Disiplin Kerja (X ₂)	.246	.106	.268	2.310	.023
Iklim Kerja (X ₃)	.308	.109	.335	2.819	.006
F hitung					56.556
Signifikansi F					0,000
R					0,811
R Square					0,658
Adjusted R Square					0,647

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4 tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut :

$$Y = 2,010 + 0.282 X_1 + 0.246 X_2 + 0.308 X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dimaknai sebagai berikut:

b₁ = 0.282 artinya apabila variabel pengembangan sumber daya manusia meningkat maka variabel kinerja pegawai juga meningkat.

b₂ = 0.246 artinya apabila variabel disiplin kerja meningkat maka variabel kinerja pegawai juga meningkat.

b₃ = 0.308 artinya apabila variabel iklim kerja meningkat maka variabel kinerja pegawai juga meningkat.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh

pengembangan sumber daya manusia (X₁), disiplin kerja (X₂) dan iklim kerja (X₃) adalah positif dimana artinya bila variabel pengembangan sumber daya manusia (X₁), disiplin kerja (X₂) dan iklim kerja (X₃) meningkat maka akan menyebabkan kinerja pegawai (Y) meningkat begitu pula sebaliknya.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji diperoleh variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukarjati, dkk (2016), dan Darmawan (2017) yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia berimplikasi positif dan baik terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik disiplin kerja yang

dimiliki setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siswanto(2019), Lengkong, dkk.(2018), dan Yulianitha, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai

3. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji diperoleh variabel iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik iklim kerja setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budianto (2017), Gustina, dkk.(2019) dan Jannah (2019), yang menyatakan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas

Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik disiplin kerja yang dimiliki setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.
3. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik iklim kerja setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan penilaian responden terhadap variabel ini terutama pada indikator pendidikan memiliki rata-rata terendah dalam variabel tersebut, sehingga pimpinan organisasi dapat merencanakan pengembangan pengembangan sumber daya manusia yang dapat diterima secara maksimal oleh pegawainya, sehingga diklat yang dilakukan dapat memberikan manfaat pada pegawainya.
2. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai dan penilaian responden terhadap variabel ini terutama pada indikator ketegasan memperoleh tanggapan terendah, sehingga diharapkan perusahaan mulai untuk memerikan ketegasan bagi pegawai yang melanggar peraturan agar tidak diikuti oleh pegawai lainnya.

3. Hasil penelitian telah membuktikan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penilaian responden terhadap iklim kerja terutama pada indikator lingkungan eksternal memperoleh tanggapan terendah dalam variabel ini, sehingga diharapkan pemimpin mulai kerjasama dengan pihak luar yang dapat meningkatkan kemampuan kerja dari pegawai, baik dengan pelatihan ataupun bentuk kerja sama lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. 2017. Iklim Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai: Studi Pada Perbankan di Wilayah Kabupaten Ciamis. *Journal of Management Review*, 1(1), 1-11.
- Darmawan, L. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Implementasi Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Wakatobi. *Jurnal Akuntansi*, 1(2), 1-9.
- Davis, Keith & Newstrom, W, John. (2001). *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1 Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.

- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gustina, M., & Supriati, Y. (2019). Pengaruh Budaya Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(1), 106-115.
- Hasibuan, P.S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jannah, M. 2019. Pengaruh Iklim Kerja Dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo. *Dinamika Administrasi. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 2(1), 57-72.
- Komariah, H. M. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 246-250.
- Lengkong, G. C., Rumayar, A. A., & Maramis, F. R. 2018. Hubungan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. *Jurnal KESMAS*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi. 7(4), 1-8.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Al-Masraf: *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Maduningtias, L., Kencana, P. N., & Khair, O. I. 2019. Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kelurahan Kedaung Pamulang Tangerang Selatan-Banten. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 240-249.
- Man, S. 2020. *Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Akuntanika*, 6(1), 38-45.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Margahana, Helisia, Garaika. 2019. "The Influence Of Credibility And Voluntariness Toward Technological Use Behavior : Entrepreneurial Potential Model Approach." *International Journal of Entrepreneurship* 23(2): 1–9.
- Marzuki, M. 2019. Pengaruh Pengembangan SDM, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Maritim Ami Di Makassar. *In Prosiding Seminar Nasional Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*. Vol. 2, pp. 8-12.
- Nugroho, N. T., Hastuti, I., & Indah, R. P. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan Universitas Duta Bangsa Surakarta). *In Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS*. Surakarta. 4 September 2019.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. 2016. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan

- sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Journal of Theory and Applied Management*, 9(2). 145-160.
- Prawirosentono, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta:BPPE Universitas Diponegoro
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, W. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Indonesia Padang. *Jurnal Ekobistek*, 7(2), 61-68.
- Reynaldi, M., Pangemanan, S., & Sumampouw, I. 2018. Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kecamatan Kota Ternate Selatan. *Jurnal Eksekutif*, 1(1), 1-9.
- Riansah, R., & Sari, S. S. 2019. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling*, 8(2), 55-59.
- Rivai Veithzal & Ella Jauvanni Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Saemi, L. 2019. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Akademik Dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman. *Jurnal Paradigma*, 7(3), 142-154.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siswanto, B. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77-87.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarjati, E., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang". *Journal of Management*, 2(2), 1-14
- Sutrisnoputri, A. L., Suryawati, C., & Fatmasari, E. Y. 2018. Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(1), 1-7.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulianitha, G. A. K. T., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2017). Pengaruh Kompetensi Intelektual, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Terpadu. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2), 91-99.