



Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser

Ernawati^{1*}, Abdul Rahim², Nur Alam³, Lili Indah Agustina⁴, Yotam⁵,
Muhammad Aliyafie⁶

¹⁻⁶ STIE Pancasetia Banjarmasin, Indonesia

ernawatiprawiro2004@gmail.com^{1*}, bagindaabdurahim@gmail.com², alam.ppuud@gmail.com³,
indahliliagustina@gmail.com⁴, yotam.toratte@gmail.com⁵, alivafiemuhammad1@gmail.com⁶

Alamat: Jalan Trikora Kelurahan Guntung Manggis, Landasan Ulin, Banjarbaru

Korespondensi penulis: ernawatiprawiro2004@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of discipline on employee performance in the protocol and communication section of the Paser Regency Regional Secretariat. The research method used in this study is a quantitative method. The population in this study were all employees working in the Protocol and Communication Section of the Paser Regency Regional Secretariat, totaling 34 people. In this study, the researcher used a total sample technique so that the sample in this study was 34 employees. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the help of SPSS Version 26. The results of the study showed that the variables Preventive Discipline, Corrective Discipline, and Progressive Discipline had a positive effect on Employee Performance in the Protocol and Communication Section of the Paser Regency Regional Secretariat. Simultaneous testing of the F count value of 6.236 with a significance level of 0.002, it is known that the F table value is 2.92 (df 3:30) then $6.236 > 2.92$ means that together the discipline variables consisting of Preventive Discipline (X1), Corrective Discipline (X2), Progressive Discipline (X3), have an effect on Employee Performance (Y). From the results of the determination coefficient (R2) the Adjusted R Square value is 0.332 or 33.2% meaning that the independent variable, namely discipline (X) consisting of Preventive Discipline (X1), Corrective Discipline (X2), Progressive Discipline (X3), contributes 33.2% to Employee Performance, the remaining 56.8% is distributed by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Discipline, Employee Performance, Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser yang berjumlah 34 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel total sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, dan Disiplin Progresif, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Pengujian secara simultan nilai Fhitung sebesar 6,236 dengan tingkat signifikansi 0,002, diketahui nilai Ftabel sebesar 2,92 (df 3:30) maka $6,236 > 2,92$ artinya secara bersama-sama variabel disiplin yang terdiri dari Disiplin Preventif (X1), Disiplin Korektif (X2), Disiplin Progresif (X3), berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil koefisien determinasi (R2) nilai Adjusted R Square adalah 0,332 atau sebesar 33,2% artinya variabel bebas yaitu disiplin (X) yang terdiri dari Disiplin Preventif (X1), Disiplin Korektif (X2), Disiplin Progresif (X3), memberikan kontribusi sebesar 33,2% terhadap Kinerja Pegawai sisanya sebesar 56,8% didistribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan

efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang sangat penting. Pegawai merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang terhubung dengan pelayanan publik. Hal ini yang memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusia dengan segala inovasi yang akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Menurut Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan aturan yang ditetapkan.”

Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok yaitu bertugas untuk melaksanakan penyiapan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dibidang protokol, komunikasi pimpinan, dan dokumentasi. Selain itu juga tugas Protokol Dan Komunikasi Pimpinan adalah mengelola informasi acara dan jadwal kegiatan Bupati dan Wakil Bupati, menjalin hubungan dengan berbagai pihak terkait pelaksana suatu acara sebagai juru bicara Bupati dan Wakil Bupati, mendokumentasikan kegiatan Bupati dan Wakil Bupati atau pejabat terkait, dan salah satunya adalah memfasilitasi *Master Of Ceremony* (MC).

Sebagai instansi pemerintah Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser perlu memperhatikan kinerja pegawai yang ada pada organisasinya. Pada saat ini yang menjadi kondisi riil pada kantor Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser yaitu kurang disiplinnya jam kerja pegawai, seperti datang terlambat, ada beberapa pegawai yang tidak pada tempatnya pada saat jam kerja, dan pulang sebelum waktunya. Berdasarkan permasalahan tersebut pimpinan mencari solusi guna mengatasi permasalahan yang timbul di masa yang akan datang, namun perlu kita sadari bahwa tujuan dari sebuah organisasi mengambil tindakan kedisiplinan adalah bersifat mendidik seperti ketika ada pegawai yang melanggar peraturan akan diberika saksi berupa teguran lisan ataupun tertulis agar kesalahan yang dilakukan tidak akan diulangi lagi dimasa yang akan datang dan pelanggaran itu juga tidak akan dilakukan oleh pegawai

yang lain. Bukan hanya itu, pendisiplinan merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik dari yang sebelumnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen menurut Athoillah (2017:14) “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, dengan didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.”

Manajemen merupakan hal penting dalam sebuah organisasi begitupun dalam hal ini bagi Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Karena bagaimanapun baiknya suatu organisasi tapi tanpa pengelolaan yang baik maka lama kelamaan tujuan dari kantor tersebut tidak akan tercapai bahkan cenderung menimbulkan ketidaknyamanan dalam berkerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen adalah ilmu seni dan mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu, *man* (manusia), *money* (uang), *method* (metode), *materials* (bahan), *machines* (mesin), dan *market* (pasar). Selanjutnya unsur *Man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *Man Power Mangement*. Manajemen yang mengatur sumber daya manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Sumber Daya Manusia

Menurut Surajiyo, Nasruddin, Herman Paleni (2020:1) “Sumber daya manusia merupakan sumber satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa).”

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu instansi atau organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan instansi, sehingga merupakan keharusan dan

kebutuhan bagi instansi untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan.

Disiplin

Menurut Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kedepannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para pahlawannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang mungkin cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja

Menurut Hamali (2018:98) “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.”

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Pegawai

Menurut Gatto dan Awangga (2023:9) “Pegawai merupakan pilar yang penting bagi kemajuan suatu perusahaan.” Segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai dapat secara langsung mempengaruhi apa yang terjadi pada perusahaan nantinya.

Secara umum Pegawai adalah orang yang berkerja di suatu instansi atau lembaga dengan balas jasa di gaji berupa uang. Oleh karena itu perusahaan atau lembaga harus mencari pegawai atau karyawan yang tepat untuk mampu mengoptimalkan disiplin kerja pegawai atau karyawan agar kinerjanya dapat optimal.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser yang berjumlah

34 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel total sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai. Di dalam menganalisis dan pengujian hipotesis sehubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan statistik uji validasi, uji reabilitas, regresi linier berganda, analisis korelasi R, koefisien determinasi R², perhitungan uji F dan perhitungan uji t dengan bantuan SPSS Versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	1,358
Preventif X1	0,393
Korektif X2	0,273
Progresif X3	0,067

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan dari tabel 1 diatas, maka dapat dijelaskan hasil sebagai berikut ini:

Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = 1,358 + 0,393 X_1 + 0,273 X_2 + 0,067 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Disiplin Pegawai

X₂ = Disiplin Korektif

X₃ = Disiplin Progresif

- Angka 1,358 adalah konstanta yang memiliki arti meskipun nilai X₁, X₂, dan X₃ dianggap 0 (nol), maka Y (Kinerja Pegawai) nilainya adalah 1,358.
- Angka 0,393 X₁ adalah besarnya koefisien regresi untuk sub-variabel Disiplin Preventif (X₁). Yang berarti jika Disiplin Preventif (X₁) dinaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,393 dengan asumsi variabel lainnya (X₂, X₃) tetap/konstan.
- Angka 0,273 X₂ adalah besarnya koefisien regresi untuk sub-variabel Disiplin Korektif (X₂). Yang berarti jika Disiplin Korektif (X₂) dinaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,273 dengan asumsi variabel lainnya (X₁, X₃) tetap/konstan.

- d. Angka 0,067 X3 adalah besarnya koefisien regresi untuk sub-variabel Disiplin Progresif (X3), yang berarti jika Disiplin Progresif (X3) dinaikan 1 satuan, maka akan meningkat variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,067 dengan asumsi variabel lainnya (X1, X2) tetap/konstan.

Analisis Korelasi Ganda (R)

Tabel 2. Hasil Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.620 ^a	.384	.322

Sumber : Hasil olahan SPSS

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y) yang digunakan adalah nilai pada kolom R (Koefisien Korelasi), berdasarkan hasil tabel 2 maka variabel Disiplin (X) yang terdiri dari Disiplin Preventif (X1), Disiplin Korektif (X2), Disiplin Progresif (X3), pada nilai 0,620 atau berada pada tingkatan 0,60-0,799 yang berarti mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 2 di atas maka nilai Adjusted R Square adalah 0,332 atau sebesar 33,2% artinya variabel bebas yaitu disiplin (X) yang terdiri dari Disiplin Preventif (X1), Disiplin Korektif (X2), dan Disiplin Progresif (X3), memberikan kontribusi sebesar 33,2% terhadap Kinerja Pegawai sisanya sebesar 56,8% disumbangkan atau dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F Simultan

Tabel 3. Analisis Uji F

Model		Df	F	Sig.
1	Regression	3	6,236	0,002 ^b
	Residual	30		
	Total	33		

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Pada tabel 3 di atas dapat dilihat dari hasil uji F atau Fhitung adalah sebesar 6,236 dengan tingkat signifikansi 0,002, diketahui nilai Ftabel sebesar 2,92 (df 3:30) maka $6,236 > 2,92$ artinya secara bersama-sama variabel disiplin yang terdiri dari Disiplin Preventif (X1), Disiplin Korektif (X2), Disiplin Progresif (X3), berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin yang terdiri dari Disiplin Preventif (X1), Disiplin Korektif (X2), dan Disiplin Progresif (X3), terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser secara simultan (bersama-sama) diterima, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji t Parsial

Tabel 4. Analisis Uji T

Model	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Ket.sig
X1	2,490	2,04227	0,019	Signifikan
X2	2,126	2,04227	0,042	Signifikan
X3	0,490	2,04227	0,628	Tidak signifikan

Sumber : Hasil Olahan SPSS

- Untuk variabel Disiplin Preventif (X1), diperoleh t_{hitung} sebesar $2,490 > 2,04227$ (nilai t_{tabel}) dengan tingkat signifikan sebesar $0,019 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, sesuai dengan syarat apa bila t_{hitung} > t_{tabel} maka H_0 ditolak H_a diterima. Yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Preventif (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.
- Untuk variabel Disiplin Korektif (X2), diperoleh t_{hitung} sebesar $2,126 > 2,04227$ (nilai t_{tabel}) dengan tingkat signifikan sebesar $0,042 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, sesuai dengan syarat apa bila t_{hitung} > t_{tabel} maka H_0 ditolak H_a diterima. Yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Preventif (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.
- Untuk variabel Disiplin Progresif (X3), diperoleh dari t_{hitung} sebesar $0,490 < 2,04227$ (nilai t_{tabel}) dengan tingkat signifikan sebesar $0,628 > 0,05$ sehingga hipotesis ditolak, sesuai dengan syarat apabila t_{hitung} < t_{tabel} maka H_0 diterima H_a ditolak. Yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Preventif (X1) terhadap

Kinerja Pegawai (Y) pada bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin Preventif (X1) lebih dominan dimana nilai t_{hitung} 2,490 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t_{tabel} lainnya, maka H_0 ditolak H_a diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Persamaan regresi linear $Y = 1,358 + 0,393 X_1 + 0,273 X_2 + 0,067 X_3$ nilai regresi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, dan Disiplin Progresif, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

Dari hasil Analisis Korelasi (R) sebesar 0,620 yang berarti bahwa hubungan antara variabel X yang terdiri dari Disiplin Preventif (X1), Disiplin Korektif (X2), dan Disiplin Progresif (X3), mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) nilai Adjusted R Square adalah 0,332 atau sebesar 33,2% artinya variabel bebas yaitu disiplin (X) yang terdiri dari Disiplin Preventif (X1), Disiplin Korektif (X2), Disiplin Progresif (X3), memberikan kontribusi sebesar 33,2% terhadap Kinerja Pegawai sisanya sebesar 56,8% didistribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian secara simultan nilai F_{hitung} sebesar 6,236 dengan tingkat signifikansi 0,002, diketahui nilai F_{tabel} sebesar 2,92 (df 3:30) maka $6,236 > 2,92$ artinya secara bersama-sama variabel disiplin yang terdiri dari Disiplin Preventif (X1), Disiplin Korektif (X2), Disiplin Progresif (X3), berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pada Uji t diketahui bahwa variabel Disiplin Preventif (X1) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} tertinggi sebesar 2,490.

Saran

Berdasarkan analisis diketahui bahwa variabel Disiplin Preventif terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser, artinya Disiplin Preventif ini masih

diperhatikan oleh setiap pegawai agar selalu mempertahankan tingkat Disiplin Preventif ini dalam meningkatkan kepatuhan terhadap semua peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan analisis diketahui bahwa variabel Disiplin Korektif terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser. Oleh karena itu pada seluruh pegawai pada bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser harus selalu mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi untuk tetap disiplin dan patuh terhadap peraturan yang telah berlaku pada bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser.

Berdasarkan analisis diketahui bahwa variabel Progresif tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser, artinya Disiplin Progresif ini merupakan salah satu hal yang kurang diperhatikan oleh karna itu diharapkan kepada Kepala Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Paser untuk memberikan peringatan terhadap pegawai yang kurang disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. 1). CV Budi Utama.
- Athoillah, A. (2017). *Dasar-dasar manajemen* (Cet. 3). Pustaka Setia.
- Gato, P. A., & Awangga, R. M. (2023). *Pengelompokan kedisiplinan pegawai berdasarkan absensi menggunakan algoritma K-Means*. Buku Pedia.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia* (Cet. 2). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Parera, A. (2020). *Dasar-dasar manajemen*. Bumi Aksara.
- Priyatno, D. (2010). *Statistik data penelitian*. MediaKom.
- Rahim, A. R. (2020). *Cara praktis penulisan karya ilmiah* (Cet. 1). Zagir Publishing.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. 1). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2022). *Metodologi penelitian bisnis ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sunatar, B. (2022). *Meningkatkan motivasi dan kinerja dosen pada perguruan tinggi* (Cet. 1). CV Feniks Muda Sejahtera.

Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian sumber daya manusia* (Cet. 1). CV Budi Utama.

Tiong, P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Budi Utama.