

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN RUMAH SAKIT KESDAM ISKANDAR MUDA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH**

**JURAIDA  
NPM : 18310177  
Prodi : Manajemen**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)  
BANDA ACEH  
2022**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh”

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini jauh dari kesempurnaan, karena masih banyak terdapat kekurangan dan kesulitan yang dihadapi. Meskipun pada akhirnya kesabaran dan pertolongan Allah SWT, segala kendala yang menghadang dapat penulis lewati.

Disamping itu bantuan dari berbagai pihak sangat berperan dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu dengan rasa penuh hormat, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Banta Karollah, SE M.S.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.
2. Yusra, B.Sc MBA Selaku Ketua Prodi Manajemen
3. Banta Karollah, SE M.S.M / Yusra, B.Sc MBA sebagai dosen pembimbing.
4. Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang telah membesar dan membimbing penulis baik secara moral maupun material, serta do'anya yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan studi. Tiada yang dapat penulis berikan kecuali rasa hormat, terima kasih, dan cinta yang sedalam-dalamnya dan hanya Allah SWT saja kiranya dapat membalasnya dan semoga ayahanda dan Ibunda senantiasa dalam lindungan Allah SWT, amin.

5. Teman-teman, dosen dan semua yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Dalam penulisan Skripsi, penulis sangat menyadari sepenuhnya. Walaupun begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, bukan berarti penyusunan Skripsi ini dianggap sudah sangat sempurna, tetapi masih banyak kekurangan baik dari segi teknis maupun dari segi penyampaian materi. Hal ini merupakan keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan penulisan ke arah yang lebih sempurna di masa-masa yang akan datang.

Akhirnya penulis berharap amal baik yang telah dilakukan mendapat keridhaan Allah SWT, dan dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal'Alamin.

Banda Aceh, Juli 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	i
<b>DAFTAR ISI.....</b>	iii
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	v
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	vi
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	vii
<b>ABSTRAK .....</b>	viii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang dan Permasalahan .....	1
1.2 Masalah Penelitian .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Skop Penelitian .....	6

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Kinerja Karyawan .....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	9
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	9
2.2 Pengawasan.....	10
2.2.1 Pengertian Pengawasan.....	10
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan.....	12
2.2.3 Indikator Pengawasan .....	12
2.3 Disiplin kerja .....	13
2.3.1 Pengertian Disiplin kerja .....	13
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja .....	15
2.3.3 Indikator Disiplin kerja .....	15
2.4 Penelitian Terdahulu .....	16
2.5 Kerangka Konseptual .....	17
2.6 Hipotesis Penelitian .....	18

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Populasi dan Sampel .....	20
3.1.1 Populasi .....	20
3.1.2 Sampel .....	20
3.2 Metode Penarikan sampel .....	20
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	21
3.4 Operasional Variabel.....	22
3.5 Metode Analisis Data .....	23
3.6 Pengujian Data .....	24
3.6.1 Pengujian Validitas.....	24
3.6.2 Pengujian Reliabilitas.....	25
3.7 Pengujian Hipotesis.....	27

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Karakteristik Responden .....	29
4.2 Hasil Pengujian Data .....	31
4.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	33
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	36

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	41
5.2 Saran-saran.....	41

**DAFTAR PERPUSTAKAAN .....** 43

**DAFTAR LAMPIRAN .....** 45

**DAFTAR RIWIAYAH HIDUP .....**

## **DAFTAR TABEL**

	Hal
2.1. Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu .....	22
3.1. Tabel III.1 Skala Interval .....	28
3.2. Tabel III.2 Operasional Variabel.....	28
4.1 Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....	36
4.2 Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas .....	39
4.3 Tabel IV.3 Uji Reabilitas Variabel Penelitian Alpha.....	41
4.4 Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas .....	43
4.5 Tabel IV.5 Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja karyawan .....	45
4.6 Tabel IV.6 Model Summary .....	47
4.7 Tabel IV.7 Hasil Uji Secara Parsial .....	48
4.8 Tabel IV.8 Hasil Uji secara Simultan .....	50

## **DAFTAR GAMBAR**

**Hal**

II.1 Kerangka Konseptual .....	24
IV.1 Hasil Uji Normalitas .....	42
IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedasitas .....	44

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT KESDAM ISKANDAR MUDA BANDA ACEH**

**Nama : Juraida**  
**NPM : 18310177**

**Pembimbing I : Banta Karollah, SE M.S.M**

**Pembimbing II : Yusra, B.Sc MBA**

Penilitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif dengan populasi/sampel penilitian ini sebanyak 50

Hasil penelitian secara parsial pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,463) lebih besar dari dari  $t_{tabel}$  (2,008). Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan signifikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,368) lebih besar dari dari  $t_{tabel}$  (2,008).

Secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh dan signifikan dengan nilai  $F_{hitung}$  (21,368) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,29).

Dengan demikian penelitian menunjukan bahwa secara parsial pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan, begitupun dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka secara penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho (hasilnya negatif)

**Kata Kunci : Karyawan, Kinerja Karyawan, pengawasan, dan disiplin Kerja.**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>i</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang dan Permasalahan.....	1
1.2 Masalah Penelitian.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Skop Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Kinerja Pegawai .....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	7
2.1.2 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai..	8
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	8
2.2 Pengawasan .....	9
2.3.1 Pengertian pengawasan.....	10
2.3.2 Faktor-faktor yang menpengaruhi pengawasan.....	11
2.3.3 Indikator pengawasan.....	12
2.3 Disiplin kerja .....	13
2.4.1 Definisi Disiplin Kerja.....	14
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	15
2.4.3 Indikator Disiplin kerja.....	16
2.4 Penelitian Terdahulu .....	17
2.5 Kerangka Konseptual.....	18
2.6 Hipotesis Penelitian.....	19
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Populasi dan Sampel .....	20
3.1.1 Populasi.....	20
3.1.2 Sampel .....	20
3.2 Metode Penarikan Sampel .....	21
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	21
3.4 Operasional Variabel .....	22
3.5 Metode Analisis Data .....	23
3.6 Pengujian Data .....	24
3.6.1. Pengujian Validitas .....	25
3.6.2. Pengujian Reliabilitas .....	27
3.7 Pengujian Hipotesis .....	29
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>30</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>32</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang dan Permasalahan**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Efektifitas organisasi merupakan suatu sikap Karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut tentang fisik dan psikologi. Sikap terhadap pekerjaan merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan. Penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan dapat menimbulkan motivasi terhadap pekerjaan yang dihadapi, Bharoto (2015:4)

Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi. Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas dan kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama. Oleh karena ini seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pengertian pengawasan menurut Bharoto (2015:6) ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana perintah, tujuan, dan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Pengawasan merupakan fungsi administrasi dan manajemen yang sangat vital karena pengawasan sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi maka dari itu pengawasan harus senantiasa dilaksanakan pada semua organisasi.

Pengawasan perlu dilakukan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai menurut rencana, maka seorang pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan untuk memandu, menuntut, membimbing, memotivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang hendak dituju sesuai ketentuan, waktu dan perencanaan. Terwujudnya tujuan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan.

Yang terjadi adanya karyawan yang kurang semangat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan, hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan atasan terhadap bawahan/karyawan, sehingga tugas yang mereka selesaikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan, kurangnya perhatian karyawan yang sudah berpengalaman/pengetahuan kerja terhadap karyawan yang baru bekerja di tersebut juga menjadi suatu kendala bagi Karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan.

Namun demikian, berdasarkan hasil pantauan penulis masih terdapat kekurangan yaitu kinerja Karyawan Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh masih rendah. Hal ini dapat dilihat rendahnya loyalitas karyawan dan produktivitas kerja, rasa memiliki, rendahnya rasa tanggung jawab, motivasi

karyawan dalam menyelesaikan tugas, motivasi kerja karyawan rendah sehingga melahirkan loyalitas dan produktivitas kerja yang rendah. Rendah kepuasan kerja karyawan diprediksi disebabkan kinerja karyawan belum baik dan belum efektif. Atasan dalam kepemimpinannya selalu mengawasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya. Ini mendakan karyawan belum mempunyai kepuaan yang memadai, sehingga tidak timbul motivasi, tidak merasa memiliki, tidak saling percaya antara atasan dengan bawahan sehingga kinerja karyawan menjadi rendah.

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi Lodjo (2013:7). Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan organisasi. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal

Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan pada karyawan perlu diperhatikan karena kedisiplinan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang berarti merugikan organisasi. Selain itu, karyawan baru ataupun yang sudah bekerja lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut (Hamali 2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku”

Kedisiplin kerja merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak (Prabowo 2014:2).

Berdasarkan permasalahan disiplin kerja dapat diketahui dari hasil laporan staf sumber daya manusia, bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi. Pimpinan telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan seperti memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin kerja. Tapi kenyataannya masih ada karyawan yang kurang disiplin terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan seperti masih ada karyawan yang terlambat datang kekantor, penyelesaian tugas tidak tepat waktu dan kurangnya tingkat kesadaran karyawan dalam berorganisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh”**.

## **1.2. Masalah Penelitian**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh.
3. Apakah pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen sumberdaya manusia.

2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutamanya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian Sumber Daya Manusia selanjutnya.
4. Sebagai bahan referensi untuk pengembangan ilmu pada STIES Banda Aceh

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Sebagai bahan masukan pada Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh terutama berkenaan dengan pengawasan, disiplin kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi bagi organisasi khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan

#### **1.5. Skop Penelitian**

Penelitian ini mengambil skop bidang ilmu manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berfokus pada Pengaruh Pengawasan dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Kesdam Iskandar Muda Banda Aceh, yang beralamat Jl. T. Angkasa Bendahara, Kuta Alam, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415

## DAFTAR PERPUSTAKAAN

- Anwar Sanusi, (2014) *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba empat, Hlm 135
- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bharoto, M. H. (2015) Pengaruh Perencanaan Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Pengelolaan Air Minum Di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No.1, Hlm 1-9
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BumiAksara, Jakarta
- Irawan, Bambang (2014) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*, Vol. 1, No.1, Hlm 1-11
- Lodjo Fernando Stefanus. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*.
- Logor, Franco, B (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3*, Hlm.1151-1161
- Mulyadi. (2014). *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Pasaribu, S.E. (2017) Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan. *Jurnal FISIPOL Univeristas Muhammadiyah Tapanuli Selatan*, Vol. 1, No.1, Hlm 1-8
- Prabowo, Dhista (2014) Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Batang. *Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*
- Pratama, Ida. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Prama Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN : 2302-8912, Vol. 4, No. 11, Hlm 3565-3591.

- Pratiwi, Annisa. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*. Vol. 1, No.1, Hlm 1-13
- Robbins SP, dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Simamora, Henry., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahrani (2014). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2014, 2 (3): 1624-1636
- Yulius, Saka (2014) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*, Vol. 1, No.1, Hlm 1-7