



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 1754-1765

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang

Ading Sunarto<sup>1✉</sup>, Ali Zaenal Abidin<sup>2</sup>

Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Email: [dosen02153@unpam.ac.id](mailto:dosen02153@unpam.ac.id)<sup>✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Analisis Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SWOT, observasi dan wawancara langsung dengan informan kunci dan informan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistematis kerja pada Kantor Desa Nembol sudah cukup baik, namun dari segi disiplin kerja masih ada sebagian pegawai yang menganggap enteng, mulai dari tidak datang tepat waktu, penyalahgunaan waktu istirahat, jam kerja dan banyak penjelasan tanggung jawab kerja sesuai tugas pekerjaan masing-masing karyawan. Kinerja di Kantor Desa Nembol cukup baik, dengan adanya team work atau kolaborasi antar pegawai namun budaya organisasi yang sangat kekeluargaan ini mengakibatkan pegawai tidak profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata Kunci: *Disiplin, Kinerja, Pegawai*

## Abstract

This research aims to find out about the analysis of the application of discipline in improving performance at the Nembol Village Office, Mandalawangi District, Pandeglang Regency. The research method used is a type of qualitative research using a sampling technique, namely purposive sampling. Data collection techniques in this research used structured and unstructured interviews, observation and documentation. The data analysis technique in this research uses SWOT analysis, observation and direct interviews with key informants and informants. The results of this research show that the implementation of work systematics at the Nembol Village Office is quite good, but in terms of work discipline there are still some employees who take it lightly, starting from not arriving on time, including rest time. working hours and many explanations of work responsibilities according to the job duties of each employee. Performance at the Nembol Village Office is quite good, with teamwork or collaboration between employees, but this very family-like organizational culture results in employees being unprofessional in carrying out their duties and responsibilities.

*Keyword: Discipline, Performance, Employees*

## PENDAHULUAN

Masyarakat dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang memiliki potensi apabila dibangun dengan sistem kepemimpinan yang tepat. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2017:2).

Menurut Hasibuan (2018:193) "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan instansi maupun bagi pegawai. Bagi instansi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan instansi pemerintah.

Beberapa hal mengenai kedisiplinan yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal yaitu dengan menerapkan peraturan-peraturan yang harus di taati oleh pegawai seperti kerja tepat waktu, mengisi absensi, tidak bolos kerja menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Selain meningkatkan disiplin kerja, untuk

memotivasi pegawai dalam bekerja instansi juga perlu memberikan insentif kepada pegawai dengan adil dan layak sehingga pegawai termotivasi bekerja dengan baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan disiplin kerja yang diterapkan dengan semaksimal mungkin, maka semua kegiatan akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan dalam upayanya untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Kinerja biasanya identik dengan proses pekerjaan dikalangan pegawai suatu perusahaan. Karena kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi".

Peneliti mengambil judul Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang ini diawali dengan melakukan observasi untuk kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), setelah peneliti melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat peneliti melihat potensi Desa yang begitu banyak tetapi harus di dukung dengan kompetensi yang bagus di dalam organisasi Desa. Berdasarkan observasi awal yang ditemukan oleh peneliti yaitu adanya fenomena kedisiplinan pegawai seperti masih banyaknya pegawai yang menggunakan jam istirahat yang berlebihan dan dalam sistem pelayanan administrasi yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu.

Oleh karena itu akan menyebabkan organisasi menjadi kurang berjalan dengan baik, kinerja yang diharapkan oleh pemimpin dan organisasi belum tercapai. Karena dengan adanya kedisiplinan yang kurang baik akan menyebabkan kinerja menurun dan sebaliknya dengan kedisiplinan yang baik akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Tabel 1. Fenomena Pegawai Kantor Desa Nembol

No	Fenomena	Uraian
1	Tidak memakai seragam dinas	Terbatasnya seragam dinas yang dimiliki oleh pegawai, mengakibatkan ada beberapa pegawai tidak menggunakan seragam dinas pada saat bekerja yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti : hanya memiliki satu seragam dinas saja, ukuranya yang sudah tidak sesuai.
2	Kurang memaksimalkan waktu kerja	Dalam menyelesaikan tugas pegawai diharuskan melksanakannya secara efektif dan efisien , akan tetapi kenyataan yang terjadi adalah para pegawai sering

	terlambat dalam menyelesaikan tugas.
3 Kurang tegasnya pemimpin dalam menegur pegawai	Rendahnya tingkat pengawasan dalam satuan unit . pengawasan yang rendah kepada satuan unit yang dilakukan pimpinan membuat pegawai yang melakukan kesalahan terus diulang dan tidak diberikan sanksi. Seperti tindakan yang dilakukan pegawai ketika jam kerja ia keluar tanpa izin pimpinan dan ketidakhadiran pada kegiatan

Sumber : Data di olah

Berdasarkan Latar Belakang tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan ini dengan judul "Analisis Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang".

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka -angka. Dalam teknik pengolahan data kualitatif, instrumen terpenting adalah peneliti itu sendiri. Melalui hal tersebut, maka kualitas penelitian kualitatif sangat bergantung dari seorang penelitinya, terlepas dari aktivitas apapun yang dilakukan oleh peneliti pastinya selalu diwarnai dengan sudut pandang subjektivitas peneliti.

Akan tetapi, hal ini harus dihindari oleh seorang peneliti karena setiap peneliti harus semaksimal mungkin untuk bersikap netral dalam penelitiannya sehingga kebenaran yang diperoleh menjadi sebuah kebenaran yang valid atau ilmiah.. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2012:4) "penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati".

#### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi social situation atau situasi sosial yaitu kesinambungan antara tempat (place), pelaku (actors), dan aktivitas (activity) yang berinteraksi secara sinergis. Pada situasi sosial peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas (activity) orang-orang (actors) yang ada pada tempat (place) tertentu (Sugiyono, 2013: 215). Berikut Kreteria Populasi dalam penelitian ini:

1. Pria atau wanita
2. Jabatan minimal staff
3. Berusia 20 tahun keatas

#### 4. Pendidikan minimal sekolah menengah atas

Dalam penentuan sampel, penulis memilih pegawai yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh penulis seperti, status jabatan, lamanya masa kerja, usia, dan pendidikan tertinggi. Dalam menentukan teknik sampling dalam kualitatif peneliti tidak mementingkan suatu generalisasi yang dimana sample ditentukan secara sengaja atas dasar pertimbangan penulis, sehingga sampel dari penelitian tersebut tidak perlu mewakili populasi, namun pertimbangannya lebih ke sample (informan) untuk dapat memberikan informasi kepada peneliti.

#### Instrument Penelitian

Selanjutnya Sugiyono(2017) dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya ialah bahwa, segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti. Masalah, fokus penelitian, prosedur penelitian, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu semuanya tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Dalam keadaan yang serba tidak pasti dan tidak jelas itu, tidak ada pilihan lain dan hanya peneliti itu sendiri sebagai alat satu - satunya yang dapat mencapainya.

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan pertimbangan seperti itu, maka peneliti lebih cenderung memilih pendekatan kualitatif dengan model penelitian fenomenologi. Penggunaan metode ini untuk mendeskripsikan mengenai makna disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Desa Nembol. Dijelaskan berdasarkan hasil pengambilan data lapangan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi

#### Unit Analisis

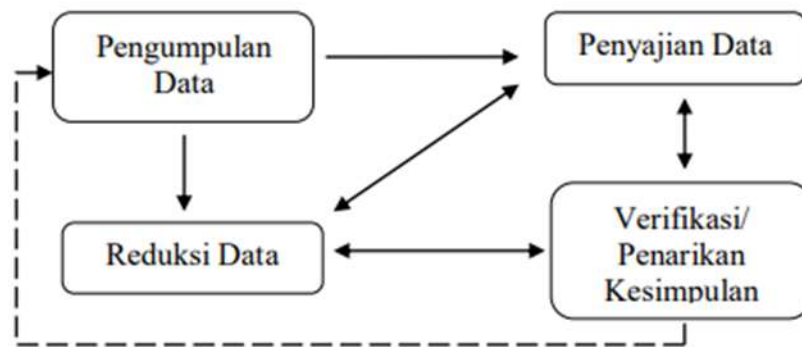
Unit analisis individu dalam penelitian ini adalah key informan dan informan, sedangkan yang menjadi unit analisis non individu adalah Desa Nembol

Tabel 2. Unit Analisis

Masalah Penelitian	Unit Analisis		Data Relevan	Keterangan
	Fisik	Non Fisik		
Analisis penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai	<i>Key</i> Informan dan Informan	Kantor Desa Nembol	Wawancara Informan dan <i>Key</i> Informan	Menurut hasil wawancara dengan <i>key</i> informan dan informan, penerapan Kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja belum maksimal.
Penerapan disiplin kerja yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja pegawai	<i>Key</i> Informan dan Informan	Kantor Desa Nembol	Wawancara Informan dan <i>Key</i> Informan	Penerapan disiplin kerja yang dilakukan mampu meningkatkan kinerja Kantor Desa Nembol telah selesai dikerjakan.
Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja pegawai	<i>Key</i> Informan dan Informan	Kantor Desa Nembol	Wawancara Informan dan <i>Key</i> Informan	Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah Kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan.

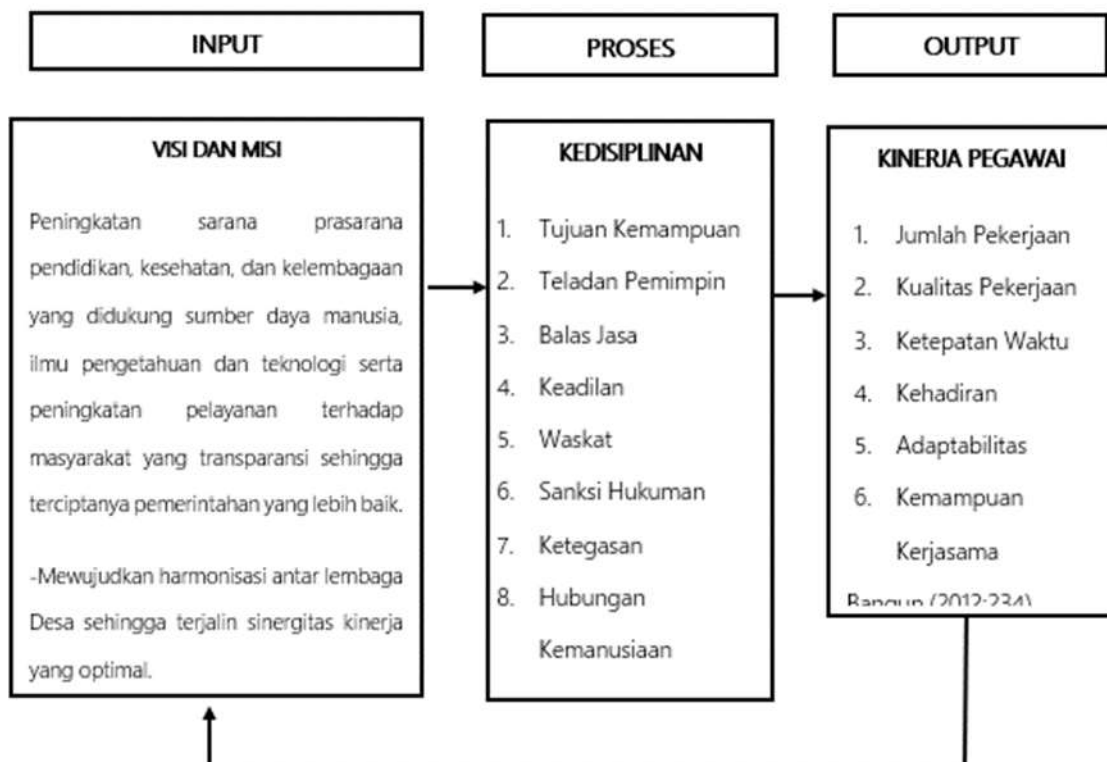
#### Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang di wawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.



Gambar 1. Gambar Triangulasi

### Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

### Proporsi Penelitian

Perumusan proposisi adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka berpikir dan landasan teori yang ada, maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Analisis penerapan disiplin kerja yang diimplementasikan perlu diketahui peran pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Penerapan disiplin kerja yang dilakukan diharap dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Faktor-faktor yang dapat menghambat dalam pelaksanaan penerapan disiplin kerja dan kinerja pegawai kantor Desa Nembol akan diidentifikasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dalam penelitian kualitatif, peneliti memiliki subyek penelitiannya adalah 5 (lima) sampel. Adapun ciri khas dari wawancara ini didasarkan oleh sampel yang totalnya lima orang. Hal ini ditunjukkan jumlah Key Informan sebanyak satu orang dan.

#### Data Key Informan

1. Bapak Komaru Zaman, S.E usia 53 tahun pendidikan S1 dengan jabatan Kades punya masa kerja 2 Tahun
2. Bapak Abdul Khair usia 28 tahun dengan pendidikan S1 jabatan Kasi pemerintahan masa jabatan 5 Tahun
3. Bapak M Sahrudin usia 48 tahun dengan pendidikan SMA jabatan Kaur TU dan Umum masa kerja 4 Tahun
4. Bapak Abdul Ahmad N usia 30 tahun dengan pendidikan SMA sebagai Kasi Pelayanan masa kerja 6 Tahun
5. Ibu Siti Nur Qurrotu usia 23 dengan pendidikan S1 sebagai Kaur Keuangan masa kerja 5 Tahun

(Sumber : Staff Kantor Desa Nembol 2023)

Setelah melakukan wawancara dengan narasumber terkait dan juga melakukan observasi langsung di lapangan peneliti dapat menganalisa tentang Analisis Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pendeglang dengan metode analisis triangulasi dibawah ini.

Peneliti tidak pernah menilai benar atau salah jawaban atas pertanyaan yang peneliti berikan. Peneliti memberikan kebebasan kepada informan melalui pandangan mereka masing-masing sesuai dengan apa yang mereka pahami dan nilai. Dengan begitu, peneliti dapat berasumsi bahwa berdasarkan isi pembicaraan inilah akan dapat di tangkap makna komunikasi instruksional yang dipahami oleh para informan atau narasumber. Asumsi ini didasari pemikiran bahwa makna yang diberikan seorang individu atas suatu realitas, termasuk suatu konsep atau kata, akan menggambarkan dari bagaimana mereka mengapresiasi makna tersebut dalam hidup sehari-hari.

Untuk mengetahui sejauh mana Analisis Penerapan Disiplin dalam Kinerja Pegawai Kantor Desa Nembol yang dapat dilihat dari wawancara yang di uraikan sesuai tema yang di angkat/

Hasil Wawancara penelitian ini dari pengumpulan data dari informan dan Key Informan yang dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian. Peneliti ini menggunakan metode deskriptif kualitatif studi kasus tentang Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang yaitu:

#### Penerapan Disiplin pada Kantor Desa Nembol

Hasil penelitian dari fenomena dan fakta lapangan menunjukkan bahwa kedisiplinan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, dari penjelasan para informan dan key informan. Peneliti mengungkapkan bahwa unsur manusia menempati urutan yang teratas dan merupakan faktor terpenting serta sangat menentukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terutama berkaitan dengan sikap tanggung jawab, yaitu sikap yang mengutamakan kerja dan menghargai waktu sebagai bagian dari kebiasaan hidup yang baik.

Keberhasilan dalam menerapkan Kedisiplinan dalam meningkatkan Kinerja ini bergantung terhadap tanggung jawab antara pegawai dalam hal ini tanggung jawab langsung sebagai pegawai di Kantor Desa Nembol dari uraian informan dan key informan tanggung jawab antara pegawai terbilang belum begitu maksimal karena beberapa kendala yang harus dihadapi di dalam menerapkan kedisiplinan antara pegawai seperti masih ada staf yang masih membackup pekerjaan staf yang lain yang sering tidak masuk kantor atau pulang sebelum jam kerja selesai.

Selain tanggung jawab antara pegawai, salah satu keberhasilan penerapan disiplin ini juga adalah komunikasi antara pegawai dengan Kepala Desa. Dari uraian para informan dan key informan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa komunikasi antara pegawai dan Kepala Desa di Kantor Desa Nembol bisa dibilang lumayan baik karena hubungan kekeluargaan atau team work didalam kantor membuat komunikasi berjalan dengan baik, tetapi hubungan kekeluargaan yang berlebih mengakibatkan ketidak enakan antara Kepala Desa dan pegawai ketika ada pegawai yang menyepelkan pekerjaannya dimana hal ini mengakibatkan kinerja yang tidak seimbang ketika pegawai yang sering saling membackup tugas - tugas, pegawai yang lalai dan tidak bertanggung jawab.

Kedisiplinan ini sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja di dalam kantor karena kedisiplinan yang positif dapat memaksimalkan kinerja pegawai, dari jawaban para informan

dan key informan mengenai kedisiplinan di kantor Desa Nembol terhadap tanggung jawab pekerjaan. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa kedisiplinan di kantor Desa Nembol masih lebih kepada kekeluargaan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya belum sepenuhnya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing.

Penerapan Kinerja pegawai dan kepala Desa kantor Desa Nembol

Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dan kepala Desa dalam menyelesaikan pekerjaan sangat lah penting untuk mencapai tujuan dan program Desa. Peneliti dapat menyimpulkan dari jawaban para informan dan key informan mengenai kinerja kepala desa bisa dibilang cukup baik.

Pencapaian target program Desa dan tujuan Desa dapat di lihat hubungan antara pegawai. Peneliti dapat menyimpulkan dari jawaban para informan dan key informan mengenai target program Desa yang belum maksimal berjalan karena terkadang masih ada pegawai yang kurang sadar dengan tanggung jawab pada pekerjaannya, hal ini mengakibatkan kinerja kurang maksimal.

Dengan adanya tujuan dan target program Desa yang harus dicapai, maka hubungan kerja antara pegawai dan kepala desa harus berjalan secara baik dan profesional. Dari jawaban para informan dan key informan peneliti dapat menyimpulkan bahwa tercapainya tujuan Desa dapat dilakukan jika pegawai bersinergi secara maksimal dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, selain itu pelatihan untuk pegawai juga harus diberikan untuk menambah kemampuan para pegawai kantor Desa Nembol.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Dalam penerapan sistematis pekerjaan di Kantor Desa Nembol sudah cukup baik akan tetapi dalam hal disiplin kerja masih ada beberapa pegawai yang menganggap enteng, mulai dari masih ada yang tidak datang tepat waktu, penyelewengan jam istirahat dan banyaknya pemakluman atas tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan tugas kerja masing-masing pegawai.
2. Kinerja pada Kantor Desa Nembol sudah tergolong cukup baik, dengan adanya team work atau kerjasama antar pegawai tetapi budaya organisasi yang sangat berkekeluargaan ini yang mengakibatkan tidak profesionalnya para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arief S, Sadiman, dkk, 2009, Media Pendidikan Pengertian Pengembangan dan Pemanfaatannya, Rajawali Press, Jakarta.
- Arifin, Zainal. 2013. Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru. Bandung, Remaja Rosdakarya
- Barnawi dan Arifin, M, 2012, Kinerja Guru Profesional, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Bilson, Simamora, 2004, Panduan Riset Perilaku Konsumen, Penerbit PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Christy Tulandi, 2015, The effect of job characteristic, welfare and work environment to employee performance, Case Study at PT. Federal International Finance Manado, Tesis Economics and Business, Sam Ratulangi University Manado.
- Davis, Gordon B. 2015. Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. Palembang, Maxikom
- Dessler, Gerry, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I. Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2012 , Aplikasi Analisis Multivariate dengan Prgram IBM SPSS 19 (Edisi kelima), Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani T, 2012, Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P, Malayu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya. Manusia Perusahaan. Bandung, Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S.,& Hubeis, A. V. 2007, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, H, 2008, Manajemen Personalialia, Penerbit Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Marwansyah, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, 2003, Metode penelitian Survei, Rineka Cipta, Jakarta.
- Mathis, R dan Jackson, W, 2001, Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan), Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Moehariono, 2009, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ghalia Indonesia, Bandung.
- Moekijat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Nuraini, T. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

- Palan, R. (2015) *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta, PPM.
- Priyatno, Duwi, 2011, *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*, Mediakom, Yogyakarta.
- Prof. Dr. Havidz Aima, 2017, *Analyze the effect of competency and work motivation on employee performance remained Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk center*, Tesis Jurusan Business and Management, Mercubuana University.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2009, *SPSS Statistik Parametrik*, Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta, Mandar Maju
- Setiyawan dan Waridin, 2012, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap KFinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI Vol.No.2, Hal:181-198.
- Setyawan AA, Kuswati R, 2006, *Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen sumber daya manusia*, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Benefit*, Volume 10(1) : 109-116.
- Siagian, Sondang, P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Center for Academic Publishing Service.
- Supangat, Andi, 2008, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan Non Parametrik*” Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suparno Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Cetakan ke-1, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Sutrisno. Edy. 2016. *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prenada Media Group.
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, 2010, *Dasar-dasar Manajemen*, (Terj : G.A. Ticoalu), Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta. Rajagrafindo Persada
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.