

The Effect of Occupational Supervision and Discipline on Employee Performance in the National and Political Unity Agency of Seluma District

Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Seluma

Levi Bastian¹⁾; Sulisti Afriani²⁾; Yanto Effendi²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾levibastian2@gmail.com; ²⁾sulistiafriani@unived.ac.id; ³⁾yantoeffendi357@gmail.com

How to Cite :

Bastian, L., Afriani, S., Effendi, Y. (2021). The Effect of Occupational Supervision and Discipline on Employee Performance in the National and Political Unity Agency of Seluma District. *JURNAL EMBA REVIEW*, 1(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/e.mba.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [02 September 2021]

Revised [15 Oktober 2021]

Accepted [1 November 2021]

KEYWORDS

Supervision, Work Discipline, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Seluma. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 9,019 + 0,425X_1 + 0,379X_2 + 6,272(e)$. Koefisien determinasi dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,473. Hal ini berarti bahwa X_1 (Pengawasan) dan X_2 (disiplin kerja) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Pengawasan) dan X_2 (disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$, disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sebesar $0,035 < 0,05$.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of supervision and work discipline on the performance of the State Civil Apparatus at the National Unity and Political Body of Seluma Regency. The sample in this study were 32 employees at the Seluma Regency Political and National Unity Agency. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, test of determination and hypothesis testing. The results of multiple linear regression calculations obtained the multiple linear regression equation $Y = 9.019 + 0.425X_1 + 0.379X_2 + 6.272 (e)$. The coefficient of determination of the Adjusted R square value is 0.473. This means that X_1 (supervision), X_2 (work discipline

have an effect on performance (Y) by 47.3% while the remaining 52.7% is influenced by other variables that are not researched. in this research. The results of the F test indicate that the significance is $0.000 < 0.05$. Because the significance level is below 0.05, it indicates that together X1 (supervision) and X2 (work discipline) have a positive and significant effect simultaneously on performance (Y). Supervision has a positive and significant effect on performance because the significant value is $0.014 < 0.05$, work discipline has a positive and significant effect on performance because the value is $0.035 < 0.05$.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan mengapa SDM itu menerapkan unsur vital bagi organisasi. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan modal utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

Aspek manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Adanya pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Informasi tersebut dapat digunakan untuk penyempurnaan kegiatan dan pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi pemerintah. Dilakukannya pengawasan secara maksimal maka akan mendorong pelaksanaan tugas pegawai dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antar staf/pegawai dalam melaksanakan pengawasan yang mana merupakan keseluruhan aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, mengendalikan segenap kegiatan pegawai yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dan demikian tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Sehubungan dengan sifat dari pekerjaan serta keadaan yang selalu dinamis dan selalu berkembang sebagai akibat tuntutan pelaksanaan pembangunan agar berjalan tertib dan lancar maka diperlukan pegawai yang benar-benar cakap, terampil dan tangguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam pembangunan daerah dan pembangunan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan bagi segenap bidang pembangunan yang diselenggarakan di daerah. Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Pembinaan mutu penyelenggara pemerintahan daerah perlu dilaksanakan terus menerus dan berkesinambungan sehingga sumber daya manusia yang terlibat dalam proses tersebut mampu menjawab tantangan pembangunan daerah serta dapat memperbaiki kinerja sumber daya manusia yang selama ini rendah. Kinerja menurut Mangkunegara (2014:67) merupakan hasil kerja secara kalitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjaab yang diberikan kepadanya. Dalam pemahaman lain kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses yang terpadu dalam suatu organisasi yang ada didalamnya setiap individu, perilaku atau pola kerja keseluruhan, proses kerja serta hasil kerja atau tercapainya tujuan tertentu. Disamping itu juga kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu yang ditetapkan suatu perusahaan. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Seluma merupakan instansi pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dari para pegawainya dituntut para pegawai memiliki kinerja yang tinggi sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia (Sutrisono, 2015:3).

Menurut Hasibuan (2014:23), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

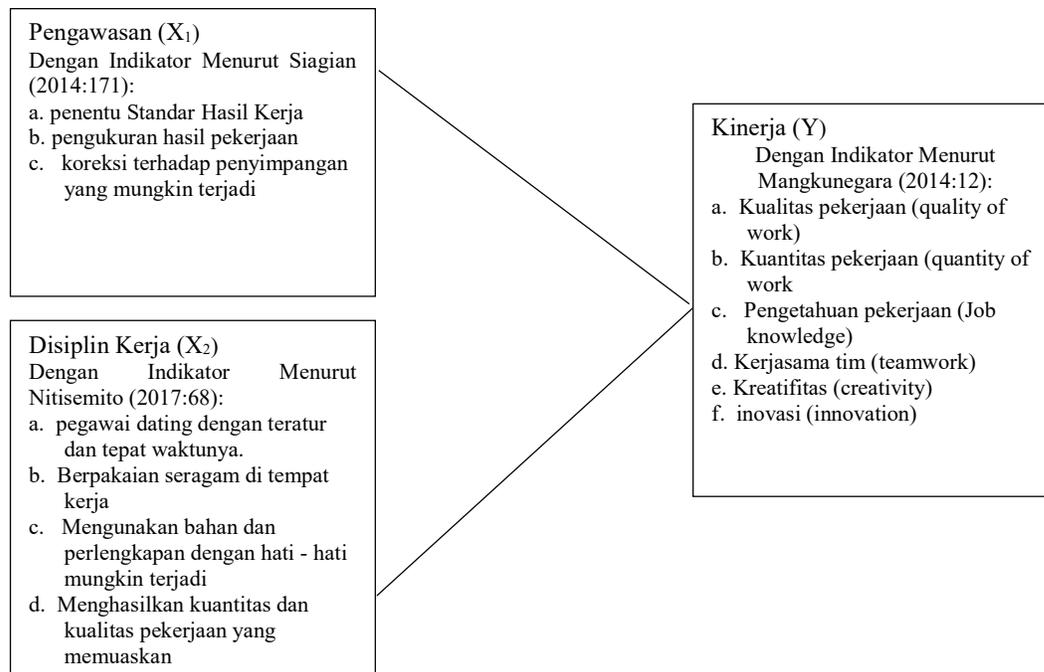
Menurut Sutrisno (2015:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Kerangka Analisis

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu disusun kerangka analisis seperti pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Analisis



METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan sekaligus hipotesa-hipotesa yang diajukan dalam penelitian. Untuk analisis statistiknya menggunakan analisis regresi berganda yaitu persamaan regresi yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih (Ghozali, 2015:43). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah pengawasan dan disiplin kerja sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017:77) :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y	=	Produktivitas
β_0	=	Konstanta
β_1	=	Standar koefisien regresi linier dari keselamatan kerja
β_2	=	Standar koefisien regresi linier dari kesehatan kerja
β_3	=	Standar koefisien regresi linier dari disiplin kerja
X_1	=	Keselamatan kerja
X_2	=	Kesehatan kerja
X_3	=	Disiplin kerja

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel 36 tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Di dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) digunakan alat uji statistik berupa SPSS versi 21,00. Persamaan regresi digunakan untuk memudahkan dalam membaca dan melakukan interpretasi terhadap hasil analisis regresi ini. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.019	6.272		1.438	.161
	Pengawasan	.425	.162	.424	2.629	.014
	Disiplin Kerja	.379	.171	.357	2.218	.035

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 9,019 + 0,425X_1 + 0,379X_2 + 6,272(e)$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja
X_1	=	Pengawasan
X_2	=	Disiplin kerja
e	=	error

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 9,019 mempunyai arti bahwa apabila variabel Pengawasan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 9,019
2. Pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Pengawasan) adalah sebesar 0,425, artinya setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,425, dengan asumsi bahwa variabel Disiplin kerja (X_2) bernilai tetap.
3. Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Disiplin kerja) adalah sebesar 0,379, artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,379, dengan asumsi bahwa variabel Pengawasan (X_1) bernilai tetap.
4. Error sebesar 6,272 artinya standard Error (*Constant*) merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada dalam model persamaan regresi sebesar 6,272

Korelasi Berganda (R)

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil perhitungan korelasi berganda adalah sebagai berikut:

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,674	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:184)

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independent dan dependent sebesar 0,688. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel X_1 (pengawasan), dan X_2 (disiplin kerja), terhadap kinerja (Y) menunjukkan korelasi dalam kategori hubungan yang kuat karena angka 0,688 terletak pada interval 0,60-0,674.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ bebas (variabel pengawasan dan disiplin kerja) menjelaskan variabel dependen/ terikat (kinerja) atau untuk mengetahui besar persentase variasi terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Rsquare*.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.437	2.183

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis *model summary* di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dari nilai *Rsquare* yaitu sebesar 0,473. Hal ini berarti bahwa X_1 (Pengawasan) dan X_2 (disiplin kerja), berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau Pengawasan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau Kinerja (Y)

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.019	6.272		1.438	.161
	Pengawasan	.425	.162	.424	2.629	.014
	Disiplin Kerja	.379	.171	.357	2.218	.035

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel 13 hasil pengujian parsial mengenai pengaruh masing-masing variabel independen dan variabel dependen, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (Pengawasan). Hasil pengujian untuk variabel X_1 (pengawasan) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (pengawasan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Variabel X_2 (Disiplin kerja). Hasil pengujian untuk variabel X_2 (disiplin kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (disiplin kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja(Y).

Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan kesesuaian data dengan model yang diterapkan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.068	2	62.034	13.022	.000 ^b
	Residual	138.151	29	4.764		
	Total	262.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengawasan

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Dari tabel Anova di peroleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Pengawasan) dan X_2 (disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh perseamaan regresi linier berganda $Y = 9,019 + 0,425X_1 + 0,379X_2 + 6,272(e)$
2. Koefisien determinasi dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,473. Hal ini berarti bahwa X_1 (Pengawasan), X_2 (disiplin kerja), X_3 (harga) dan X_4 (lokasi) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah $0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (Pengawasan) dan X2 (disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).
4. Pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$, disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sebesar $0,035 < 0,05$.

Saran

1. Mengingat variabel kesehatan kerja karyawan harian tetap memiliki koefisien regresi yang paling kecil terhadap produktivitas kerja, ini mengindikasikan bahwa saat ini karyawan harian tetap pada PT. Sandabi Indah Lestari (SIL) Selama memiliki kesehatan yang rendah, sehingga harus mendapat perhatian yang serius dari pimpinan dan perlu ditingkatkan lagi.
2. Beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan PT. Sandabi Indah Lestari (SIL) Selama dalam meningkatkan kesehatan kerja karyawan harian tetapnya, seperti melakukan *check up* setiap minggu sekali untuk mengetahui kesehatan setiap karyawan, bagian penyemprotan dan pemupukan karena dibagian inilah yang paling rentan terhadap kesehatan karyawan.
3. Selesainya penelitian yang telah saya lakukan ini, saya berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, menggunakan atau menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori penelitian baru bagi peneliti selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Amriany dkk. 2016. *Iklim Organisasi yang Kondusif*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Arikunto, J. 2014. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo
- Bhastary, Manda Dwipayani dan Kusri Suwardi. 2018. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Perdana*. Jurnal Manajemen dan Keuangan,
- Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya. Media Grafika.
- Edyun, Neti. 2012. *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas Karyawan*. Surakarta. CV. Mediatama Surakarta.
- Gunawan, Arif Choirul. 2016. *Analisis Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Jurnal FISIP. (3). 7.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta. Laksana
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ilfani, Grisma. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja RosdaKarya.
- Kusawana, Wowo. 2014. *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta
- Novri Setiawan, Indra. 2013. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT. PLN (PERSERO) Area Surabaya Utara*. Jurnal Ilmu Manajemen, (2), 554 – 563.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalialia*. Bandun. CV Pustaka Setia.
- Pangestu, Aji. 2016. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin kerja Karyawan terhadap Produktivitas kerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Cetakan Pertama Bandung: Fokusmedia.
- Setiawan, Budi. 2020. *Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
- Soedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto. Danang. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Center for Academic Publishing.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2016. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.