

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di IAIN Kediri

Achmad Fauzi Zulchizar, Abu Talkah, Imam Baehaki

Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

email: achmadizzar@gmail.com

Abstrak.

Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kediri". Metode penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dan menggunakan instrument kuesioner. Jumlah populasi dan sampel penelitian ini sebesar 52 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan, Terdapat pengaruh positif Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y) yaitu, $Y=15,594+0,585X_1$. "Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)" yaitu, $Y=12,397+0,712X_2$. "Terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)" yaitu, $Y=11,924+0,713X_3$. "Terdapat pengaruh positif Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)", hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi berganda adalah $Y = 2,203 + 0,109(X_1) + 0,428(X_2) + 0,510(X_3)$.

The purpose of this study was to determine the effect of competence, discipline and work environment on Educational Staff performance at IAIN Kediri". This research method is associative research and uses a questionnaire instrument. The total population and sample of this study were 52 respondents and used a saturated sampling technique. Analysis of the data in this study using simple & multiple linear regression analysis. The results of this study indicate, "there is a positive influence of competence (X_1) on performance (Y)", namely, $Y=15,594+0,585X_1$. "There is a positive influence of Discipline (X_2) on performance (Y)", namely, $Y=12,397+0,712X_2$. "There is a positive influence of the Work Environment (X_3) on performance (Y)", namely, $Y=11,924+0,713X_3$. "There is a positive and significant effect of Competence (X_1), Discipline (X_2), and Work Environment (X_3) on Performance (Y)", this is evidenced by the results of the multiple regression equation which are $Y = 2,203 + 0,109(X_1) + 0,428(X_2) + 0,510(X_3)$.

Kata kunci: *competence, discipline, work environment, educational staff performance.*

Latar Belakang Teoritis

Dalam arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan pegawai untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Semua organisasi harus mampu mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya.

Menurut Hasbidin (2017:99) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan pegawai, disiplin, kompetensi, motivasi, kompensasi, stres kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan budaya kerja di dalam organisasi

Namun dalam penelitian ini hanya difokuskan pada variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja karena peneliti melihat dari observasi awal di lokasi penelitian yaitu IAIN Kediri, ketiga variabel tersebut terlihat kentara diantara variabel - variabel yang lain. Berdasarkan observasi awal peneliti pada situs penelitian

terlihat bahwa kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Kediri tidak seluruhnya dapat berjalan maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini diakibatkan karena adanya pegawai sering tidak masuk kerja, berada diluar kantor pada jam kerja, hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis dan kompetensi yang belum terpenuhi. Hal ini tentunya dapat menurunkan tingkat Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Kediri secara keseluruhan.

Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) ada beberapa indikator - indikator dalam kinerja, yaitu :

a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada suatu proses tertentu secara tepat waktu dan akurat sesuai standar ketenagakerjaan yang ada.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja, hal ini dapat dilakukan dengan melihat seberapa banyak seseorang menghasilkan (kuantitas). Tujuan kerja telah ditetapkan dan berhasil diselesaikan oleh pegawai, serta beban kerja yang dilakukan sesuai dengan harapan atasan.

c. Waktu

Ketepatan waktu berarti mampu menyelesaikan kegiatan dalam batas waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu dan kesediaan untuk mematuhi peraturan organisasi

d. Kerjasama

Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, memiliki sikap positif terhadap kerja sama tim, dan senang membantu anggota tim menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kompetensi

Menurut Sutrisno (2009:204-205) bahwa kompetensi memiliki beberapa indikator, yaitu:

a. Pengetahuan (*knowledge*), adalah keterampilan yang kompleks dan terkait dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan di bidang yang terkait dengan peraturan, prosedur, dan teknik baru di lembaga pemerintah.

b. Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman pemikiran yang dimiliki oleh individu. Misalnya, pekerja dalam proses melakukan pekerjaan harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Misalnya, kemampuan memilih metode kerja yang lebih efisien dan efektif.

d. Sikap (*attitude*), adalah sikap atau kemauan untuk bereaksi terhadap sesuatu. Misalnya, reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan mendapat kenaikan gaji.

e. Nilai (*value*), adalah standar perilaku yang dikatakan melekat pada orang. Misalnya standar perilaku pegawai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya (kejujuran, keterbukaan, komunikasi dan kreativitas).

f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk bertindak. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja dengan rasa senang dan sikap positif.

Disiplin

Menurut Syarkani (2017:3) bahwa indikator-indikator dalam disiplin pegawai, yaitu:

a. Ketepatan waktu

Pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Bekerja dengan teliti

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor menunjukkan bahwa seseorang menunjukkan ketelitian dan disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang selalu melaksanakan tugas sesuai prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Seperti memakai seragam kerja dan menggunakan identitas untuk masuk kantor juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:41) beberapa indikator dalam lingkungan kerja, adalah:

a. Suasana Kerja

Kondisi yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan dan komunikasi tempat kerja.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan yang harmonis antar rekan kerja dapat mempengaruhi pegawai suatu organisasi. Hubungan pegawai ini ada bentuk hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai tim.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dan pegawai di tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung pekerjaan. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap akan mampu mendukung kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian assosiatif-kausal adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di IAIN Kediri yang beralamat di Jalan Sunan Ampel No 7 Kota Kediri.

Sampel dan Populasi

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang biasa dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri yang berjumlah 52 orang

Data Penelitian

Beberapa sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini, yaitu:

- Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner kepada Tenaga Kependidikan IAIN Kediri.
- Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi IAIN Kediri dengan mengumpulkan data mengenai sejarah organisasi, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan literatur - literatur yang dikeluarkan serta data lain yang berkaitan dengan penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin serta lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data – data yang dibutuhkan dalam penelitian menggunakan kuesioner yaitu alat yang menggunakan sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan dilakukan proses analisis menggunakan rumus yang sesuai dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Peneliti melakukan pengujian analisis data menggunakan program SPSS 26.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri. Pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri dibahas sebagai berikut

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri

Hasil Uji t Variabel Kompetensi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15,594	3,125		4,990	,000
	Kompetensi	,585	,103	,625	5,668	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Tendik

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 26, 2023)

Setelah dilakukan proses analisis terhadap hasil penelitian ini, maka diperoleh hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 5,668 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan hasil nilai koefisien positif sebesar 0,585; maka hipotesis H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kediri..

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Lubis et.al (dalam Becker, Huselid & Ulrich, 2018:54) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau ciri kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Demikian halnya dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ading Sunarto, Derita Qurbani dan Shelby Virby (2020) menghasilkan hasil penelitian yang sama yaitu adanya pengaruh positif Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri

Hasil Uji t Variabel Disiplin

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,397	3,331		3,722	,001
	Disiplin	,712	,113	,664	6,276	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Tendik

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 26, 2023)

Setelah dilakukan proses analisis terhadap hasil penelitian ini, maka diperoleh

hasil bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 6,276 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan hasil nilai koefisien positif sebesar 0,712; maka hipotesis H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kediri.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Supomo dan Eti Nurhayati (dalam Darsono dan Siswandoko, 2018:113), yang menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku yang mengikuti aturan dan standar yang berlaku, berdasarkan rasa tanggung jawab yang tinggi dan kemampuan memikul tanggung jawab, kesediaan menerima sanksi, dan kesediaan berkorban untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan dalam hal ini kinerja maka diperlukan sikap disiplin yang tinggi agar memperoleh kinerja tenaga kependidikan yang maksimal. Demikian halnya dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Juned, LCA., Robin Jonathan dan Elfreda Aplonia Lau (2016) yang juga menghasilkan hasil penelitian yang sama yaitu adanya pengaruh positif Variabel Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri

Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,924	3,215		3,709	,001
	Lingkungan Kerja	,713	,107	,685	6,650	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Tendik
(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 26, 2023)

Setelah dilakukan proses analisis terhadap hasil penelitian ini, maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 6,650 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan hasil nilai koefisien positif sebesar 0,713; maka hipotesis H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan teori dari Kasmir (2016:192) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suasana atau kondisi

di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Demikian halnya dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ading Sunarto, Derita Qurbani dan Shelby Virby tahun (2020) yaitu adanya pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh secara simultan Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295,334	3	98,445	32,966	,000 ^b
	Residual	143,339	48	2,986		
	Total	438,673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Tendik
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Kompetensi
(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 26, 2023)

Setelah dilakukan proses analisis uji simultan (F) terhadap hasil penelitian ini, maka diperoleh hasil bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri yang ditunjukkan dengan hasil F-hitung sebesar 32,966 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000; maka hipotesis H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri.

Kemudian dari hasil uji lainnya yaitu uji R, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,821 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang searah antara Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri. Maksudnya jika kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Kediri juga akan meningkat demikian pula sebaliknya. Selanjutnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R-square) adalah sebesar 0,673. Hal ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri. Kompetensi yang tidak sesuai dengan jabatan pegawai, disiplin yang buruk serta lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan target kerja yang ditetapkan organisasi tidak dapat tercapai. Hal ini dikarenakan pegawai cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak semangat sehingga beberapa target kerja yang ditetapkan tidak tercapai. Pegawai akan lebih giat dalam bekerja apabila ditempatkan pada bidang yang tepat, memiliki disiplin yang tinggi apabila ada aturan yang tegas dan merasa nyaman bekerja apabila berada pada lingkungan kerja baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja berdampak terhadap turun atau naiknya kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kediri

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Tenaga Kependidikan IAIN Kediri.
- b. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Tenaga Kependidikan IAIN Kediri.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Tenaga Kependidikan IAIN Kediri.
- d. Kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama - sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Tenaga Kependidikan IAIN Kediri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengusulkan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Untuk terus meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di IAIN Kediri dengan memberikan pelatihan sesuai dengan bidangnya dan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan lebih tinggi linear dengan tugas jabatan yang dimiliki, baik itu melalui beasiswa maupun biaya mandiri. Serta mendorong setiap Tenaga kependidikan di

IAIN Kediri untuk secara pro aktif mengembangkan kompetensi secara mandiri melalui berbagai media baik itu buku, jurnal maupun internet.

- b. Untuk terus meningkatkan disiplin tenaga kependidikan di IAIN Kediri dengan jalan pimpinan dalam organisasi harus memberikan keteladanan yang baik dalam hal kedisiplinan, pimpinan harus berani mengambil tindakan yang tegas terhadap pelanggaran disiplin, serta pimpinan memberikan pengawasan kedisiplinan yang lebih ketat.

c. Untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja tenaga kependidikan di IAIN Kediri dengan jalan mengatur tata ruang dan tata letak tempat kerja yang nyaman, memberikan fasilitas kantor yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan dan menciptakan hubungan kerja yang nyaman baik ke sesama rekan kerja maupun atasan.

- d. Untuk terus meningkatkan secara bersama-sama kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri yaitu melalui penerapan saran a, b dan c diatas, karena dari hasil penelitian ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di IAIN Kediri.

Daftar Pustaka

- Flippo, Edwin B. 2008. *Manajemen Personalialia*. Edisi 2, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service).
- Harahap, Sunarji. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan". **Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam**, Vol. 3, No. 2. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Harahap, Isnaini., Sri Sudiarti dan Hijja Mardhiya Nasution. (2019). *“Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara”*. **At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Syariah**, Vol. 4, No. 1. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Hasbidin. (2017). *“Faktor – faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan”*. **At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Syariah**, Vol. 2, No. 1. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara).
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama).
- Kadarisman, Muh. (2018). *Manajemen Apatur Sipil Negara*. (Depok: Rajawali Pers).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. (Jakarta: Raja Grafindo).
- Lubis, Yusniar, et.al. (2018) *Manajemen Riset dan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta)
- Ricardianto, Prasadja. (2014). *Human Capital Management*. (Bogor: IN MEDIA).
- Moehersiono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Saleh, Choirul., et.al. (2013). *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Apatur*. (Malang: UB Press).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI)
- Susilaningsih, Nur. (2008) *“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)”*, **Jurnal Excellent**, Vol.1 No. 2, (STIE AUB Surakarta)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta).
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. (Yogyakarta: Graha Ilmu).
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group).
- Syarkani.(2017) *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar”*, **Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis**. Vol. 3, No. 3, (Universitas Achmad Yani Banjarmasin)
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali Pers)
- Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Yrama Widya)
- Trianto, Budi. (2016). *Riset Modeling: Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian*, (Pekanbaru: Adh-Dhuha Institute)