ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GOWA

Wahyuni[1], Ahmad Musseng[2], Iqbal AR[3]

[1,2,3]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

[1]wahyuni@gmail.com, [2]amusseng@gmail.com, [3]iqbalar317@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work discipline and job promotion on employee performance at the Ministry of Religion Office of Gowa Regency.The method used in this research is survey research, this type of research is descriptive quantitative and the nature of this research is descriptive explanatory. The data collection method was done by interview, questionnaire and documentation. The data analysis method used is multiple linear regression using SPSS version 26. The results showed that work discipline and promotions imultaneously have a positive and significant effecton employee performance at the Ministry of Religion Office of Gowa Regency.

Keywords*: employee dicipline, job promotion and employee performance*

PENDAHULUAN

Lembaga pemerintahan adalah kumpulan orang-orang dalam suatu organisasi yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan lembaga pemerintahan dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Pegawai memegang peranan yang menentukan dalam organisasi, sebab manusia sebagai penggerak dalam organisasi pemerintahan tersebut yang menentukan hidup dan matinya organisasi karena masalah yang dihadapi fokus terhadap hubungan dan peranan manusia di dalam organisasi agar terwujud tujuan organisasi, kepuasan pegawai, dan masyarakat.

Aparatur Sipil Negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat memikul beban yang sangat berat dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya mengingat berbagai fenomena perubahan lingkungan strategis yang sangat dinamis terjadi di era globalisasi saat ini. Tuntutan dan tantangan bekerja secara professional menjadi sebuah kebutuhan untuk menjawab segala permasalahan dalam hal pelayanan publik atau birokrasi layanan publik.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya adalah disiplin kerja dan promosi jabatan, agar kinerja pegawai yang berkualitas dapat tercapai pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut. Peningkatan kinerja pegawai dilakukan oleh individu yang dinamis, kreatif serta terbuka, kritis dan tanggap terhadap inovasi, ide baru serta perubahan-perubahan. Pegawai yang produktif adalah pegawai yang terampil serta bisa memahami pekerjaannya sesuai yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan kinerja yang telah ditetapkan dan waktu yang lebih cepat, sehingga tercapai tingkat kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

Kedisiplinan dalam suatu organisasi bisa tercapai jika peraturan-peraturan yang telah ditetapkan bisa dipatuhi oleh sebagian besar pegawai dalam organisasi tersebut. Kedisiplinan perlu ditegakkan dalam suatu organisasi sebab dengan kedisiplinan diharapkan sebagian besar pegawai bisa mentaati peraturan yang telah dibuat. Dengan kedisiplinan yang terbentuk, diharapkan pekerjaan akan selesai seefektif dan seefisien mungkin. Disiplin yang baik menjadi cerminan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai.

Oleh karena itu, seorang pimpinan dalam suatu organisasi sangat perlu memberikan pemahaman, serta menanamkan nilai-nilai dan budaya disiplin organisasi, baik yang bersifat formal maupun non formal agar individu-individu dalam organisasi mampu

memahami visi, misi, dan tujuan organisasi serta mengintegrasikan dirinya sebagai bagian integral dari sistem organisasi secara keseluruhan.

Promosi jabatan bisa memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat. Promosi jabatan bagi pegawai dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja karena pada dasarnya promosi jabatan merupakan salah satu bentuk pengakuan organisasi yang diberikan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi dan produktivitas yang tinggi.

Dari studi pendahuluan yang dilakukan mengenai gambaran pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa, fenomena yang terjadi terhadap aturan-aturan yang berlaku sesuai dengan kode etik organisasi tidak ditanggapi dengan positif oleh sebagian pegawai yang ada di kantor tersebut, karena masih ada yang pegawai yang berperilaku tidak mengikuti aturan dalam mematuhi jam masuk dan keluar kantor. Selain itu, sistem promosi jabatan masih dianggap oleh sebagian pegawai hanya berdasarkan *"like and dislike"* bukan pada prinsip-prinsip *"the right man and the right place and the right man in the right job"*, sehingga para pegawai merasa tidak puas, ada yang tidak tepat waktu masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu, serta tidak hadir tanpa izin, yang merupakan kelemahan dalam penegakan disiplin dan berakibat terhadap kesenjangan yang kurang sesuai.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa?; 2) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa?; 3) Apakah disiplin kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa?

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementrian Agama Kabupaten Gowa.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian disiplin bisa diartikan sebagai konsekuensi walaupun sebenarnya tidak seperti itu. Disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2016), disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

Adapun menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat dalam Bab II pasal (2) UU Nomor: 43 Tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu: 1) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peratutran kedinasan yang berlaku serta melaksanakan perintah-peintah kedinasan yang berlaku serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oelh atasan yang berhak; 2) Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang dan tugasnya; 3) Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya; 4) Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama pegawai negeri sipil dan atasannya.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan pada hal tersebut, diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat ditaati oleh sebagian besar pegawainya.

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya.

Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering dinamakan sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti

perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya. Walaupun demikian ada promosi yang tidak disertai dengan peningkatan gaji, yang disebut sebagai promosi kering. Promosi dibedakan dengan transfer, karena transfer hanya menyangkut perpindahan jabatan yang sama, dalam artian status, tanggung jawab dan gaji.

Menurut Rivai (2018), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari pengertian tersebut diungkapkan bahwa suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya dengan melihat hasil kinerja yang telah dicapai. Oleh sebab itu, kinerja pegawai ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi lebih mengarah pada tingkatan prestasi kinerja pegawai. Mathis dan Jackson (2006), kinerja pada dasarnya adalah hal yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai antara lain termasuk:

1. Kuantitas keluaran, yaitu kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai/kuantitas pekerjaan pada suatu bagian;
2. Kualitas keluaran, yaitu kualitas hasil pekerjaan. Menilai baik tidaknya hasil pekerjaan pegawai;
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, para pegawai bukan hanya cepat menyelesaikan tugas namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan pimpinan;
4. Kehadiran di tempat kerja, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimilki pegawai.
5. Sikap kooperatif, yaitu kemampuan bekerja sama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

Siwi Fitri Astuti (2018), judul penelitian Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I Gede Purnawan Adi, I Wayan Bagia, Wayan Cipta (2016), judul penelitian Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013), penelitian deskriptif kuantitatif adalah meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (deskriptif eksplanatori). Menurut Sugiyono (2016), penelitian deskriptif eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa, beralamat di Jalan H. Agussalim No. 3 Sungguminasa selama tiga bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa yang berjumlah 74 orang.

Sampel adalah sebagian kecil atau bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Mengingat jumlah populasi 74 orang kurang dari 100 orang sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, maka peneliti menentukan jumlah sampel sebanyak 74 orang.

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui hasil dari kuesioner yang diajukan kepada para responden yang menjadi obyek/ sampel dari penelitian; 2) Data sekunder, yaitu informasi yang didapatkan dari dokumen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa serta dokumen-dokumen

yang disediakan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah: 1) Studi kepustakaan, berkaitan dengan pengumpulan data melaui bahan kepustakaan, literatur-literatur, pendapat para ahli, serta karya ilmiah yang ada hubungannya variabel penelitian; 2) Studi lapangan, pengumpulan data melalui wawancara, kuisioner, dan dokumentasi.

Analisis deskriptif digunakan untuk menafsirkan data dan keterangan yang diperoleh dari tesis dengan jalan mengumpulkan, menyusun, dan mengklarifikasikan data yang diperoleh dan selanjutnya dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai objek penelitian.

Uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dari setiap variabel valid atau tidak valid, sehingga dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Sunjoyo (2013), suatu indikator dianggap valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi di atas dari 0,30. Sedangkan dikatakan tidak valid apabila memiliki nilai korelasi dibawah dari 0,30.

Uji reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang kita gunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi, dimana menurut Sunjoyo (2013), suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha*> 0,60.

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk melihat pengaruh displin kerja dan promosi jabatan dalam kaitannya dengan kinerja pegawai menurut Tiro (2007), dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji f dan uji t. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengujian, jika nilai signifikasi >0,05, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikasi <0,05, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model analisis mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian, jika nilai signifikasi >0,05, yang artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependent. Jika nilai signifikasi <0,05, yang artinya bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Merujuk pada hasil uji validitas, dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel disiplin pegawai (X_1), promosi jabatan (X_2), semuanya menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Selain itu, variabel kinerja pegawai (Y) semuanya menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dikatakan *valid*.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Disiplin Kerja	.767	10
Promosi Jabatan	.882	10
Kinerja Pegawai	.834	10

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari hasil uji reliabilitas, didapatkan semua nilai dari hasil variable X_1 (disiplin pegawai), X_2 (promosi jabatan), dan Y (kinerja pegawai) menghasilkan nilai *cronbach's alpha* >0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini *reliable*.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh variabel disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Tabel 2. Hasil Regresi Liniear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.083	5.123		3.725	.000
	Disiplin Kerja	.550	.108	.516	5.082	.000
	Promosi Jabatan	-.020	.050	-.040	-.396	.694

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Pada tabel *coefficients* yang diinterpretasikan adalah nilai dari kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan koefisien regresi variabel independen (b). Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 2, diketahui persamaan regresi ganda antara disiplin kerja dan promosi jabatan dengan kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 19{,}083 + 0{,}550X_1 – 0.20X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 19,083, artinya jika variabel disiplin kerja dan promosi jabatan dianggap konstan (0) atau tidak ada perubahan, maka variabel kinerja pegawai sebesar 19,083.
2. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,550, artinya jika variabel promosi jabatan dianggap konstan (0) atau tidak ada perubahan, maka setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan memberikan pengaruh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,550.
3. oefisien regresi promosi jabatan sebesar -0,020, artinya jika variabel disiplin kerja dianggap konstan (0) atau tidak ada perubahan, maka setiap peningkatan promosi jabatan sebesar 1 satuan akan memberikan pengaruh peningkatan kinerja pegawai sebesar -0,020.

Persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja dengan koefisien regresi 0,550. Hal ini berarti disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 2 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 5,082 dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000. Diketahui pada pengujian dua arah, taraf signifikan (α) 0,05 jumlah sampel (n) 74, dan derajat bebas (α/2; n-k-1) = 0,05/2; 74-2-1 = 0,025; 71 maka didapatkan hasil t_{tabel} sebesar 1,9934. Oleh karena itu, nilai t_{hitung} 5,082>1,99394 dan nilai signifikan 0,000<0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 *diterima*, yang berarti terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Tabel 2 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,396 dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,694 Diketahui pada pengujian dua arah, taraf signifikan (α) 0,05 jumlah sampel (n) 74, dan derajat bebas (α/2; n-k-1) = 0,05/2; 74-2-1 = 0,025; 71 maka didapatkan hasil t_{tabel} sebesar 1,993. Sehingga didapatkan hasil nilai signifikan (Sig) sebesar 0,694 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 0,396 < 1,99394 dapat disimpulkan bahwa H2 *ditolak*, yang berarti tidak terdapat pengaruh promosi jabatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh disiplin pegawai dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji F.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.755	2	105.377	12.949	.000[b]
	Residual	577.786	71	8.138		
	Total	788.541	73			

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12,949 dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000. Diketahui pada taraf signifikan (α) 0,05 jumlah sampel (n) 74 diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,12. Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai f_{hitung} 12,949 > f_{tabel} 3,12 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 *diterima* yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini memberikan gambaran atau pemahaman bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan seorang pegawai dilingkungan kerjanya, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian, diharapkan akan melahirkan Aparatur Sipil Negara yang punya nilai dan kinerja yang baik, sehingga mutu sumber daya manusia dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat maksimal sesuai yang diharapkan oleh lembaga.

PENUTUP

Setelah melalui penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Variabel promosi jabatan tidak memberikan

pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama. Secara simultan, terdapat pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Para aparatur hendaknya bisa meningkatkan displin dalam bekerja, sehingga bisa memberikan teladan dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. Diharapkan pegawai harus mematuhi aturan disiplin yang telah ditetapkan oleh Kantor Kementerian Agama, dengan datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai bidang tugas masing-masing, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa harus diperintah oleh atasan.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, I, Gede, Purnawan. (2016). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.*

Agung. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuran Malang*.

As'ad. (2012). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.

Astuti, Siwi, Fitri. (2018). *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang*.

Flippo, Edwin, B. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII. Jilid II. Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.

Hartatik, Indah, Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Jubilee, Enterprise. (2018). *SPSS Komplet Untuk Mahasiswa*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1974 *Tentang beberapa pembatasan kegiatan Pegawai Negeri dalam rangka pendayagunaan Aparatur Negara dan kesederhanaan hidup*.

Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

Mahsun, Mohamad. (2011). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mangkuprawira, Sjafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Martoyo, Susilo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Bandung: Alfabeta.

Mathis, R. L dan J. H. Jackson. (2006). *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angela. Jakarta: Salemba Empat.

Pamalingo. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1983 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 *Tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil*.

Pramitasari, Triska, Dewi. (2018). *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Situbondo*.

Rismadi, Rifqi. (2018). *Pengaruh Kemampuan Karyawan, Promosi Jabatan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung.*

Rivai, Veitzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo.

Robbins, S, P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, P, Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Hendry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Soejono. (2010). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudaryo, Yoyo dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Cetakan ke 23. Bandung: Alfabeta.

Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta.
Suprihanto. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
Syarifuddin. (2018), *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.