

The Effect Of Discipline And Work Ethics On Employee Commitments In The Public Works And Spatial Planning Dinas In Serang District

Shiva Rahmawati¹, Achmad Rozi²

Correspondence Author: shiva@gmail.com

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of work discipline on employee commitment, to know the influence of work ethic on employee commitment and to know the influence of discipline and work ethic together with the commitment of employees in public Works department and Serang District space. Based on the research results can be formulated for the value of GIS. The discipline of the employee's commitment is $0.00 < 0.05$ and the T-Calculate value $7.156 > 1.991$ There is a discipline influence on the employee's commitment and for the value of GIS. The work ethic of the employee's commitment $0.134 > 0.05$ and the value of T- calculate $1.516 < 1.991$ smaller than T-table for the influence of discipline and work ethic on employee commitment is $0.00 > 0.05$ and fcalculate value $64.359 > 3.144$ large Bee table of T-tables then there is a simultaneous influence of discipline and work ethic of employee commitment and a value of double coefficient of determination (R²) R Square of 0.625. This can mean that the work ethic (X1) and work discipline (X2) variables affect 62.6% of the employee's commitment (Y) while the remaining 37.4% is influenced by other factors.

Keywords : Discipline And Work Ethic Employees ' Commitment To Public

PENDAHULUAN

Disiplin dan Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Pada pelaksanaan administrasi publik juga dipengaruhi oleh disiplin dan etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat. Disiplin dan Etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya.

Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan *transendensi* yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang, sekilas peneliti menjelaskan tentang Pemerintahan Kabupaten dan Kota. Pemerintah Kota atau Kabupaten di seluruh Indonesia wajib melaksanakan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Pemerintah Daerah. Kebijakan Pemerintah Pusat tersebut bermula dari suatu keinginan untuk memperbaiki proses partisipasi pembangunan daerah, dari yang bersifat top-down menjadi bottom-up.

Daerah kota atau kota dituntut untuk dapat menggali dan mengembangkan potensi sumber daya alam maupun sumber daya manusianya guna dapat melaksanakan pembangunan di daerahnya. Dalam UU Nomor 32 Tahun 2014 pasal 14 dijelaskan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kota/kabupaten merupakan urusan yang berskala kota/kabupaten meliputi:

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Disiplin pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang tergolong masih rendah.
2. Etos kerja pegawai masih rendah dilihat

dari rendahnya disiplin dalam bekerja.

3. Perlu peran kepala dinas sebagai motor penggerak dalam memotivasi tentang disiplin dan etos kerja yang baik.
4. Perlu penataan dalam memberikan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuan terhadap pegawai sehingga akan meningkatkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya
5. Penegakkan disiplin dan etos kerja yang baik akan meningkatkan komitmen pegawai yang tinggi, akan tetapi harus dibarengi dengan apresiasi dan perhatian dari Kepala Dinas dengan memberikan reward (Bonus) ataupun penghargaan.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Disiplin Kreja

Menurut Simamora (2010:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2010:444).

b. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2010 : 8).

c. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Zurnali (2010) Pengertian komitmen Pegawai adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen Pegawai merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk

mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

d. Penelitian yang relevan

Arischa Octarina 2016 Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun, Data yang digunakan data primer dan skunder dengan teknik wawancara yang berpedoman pada daftar pertanyaan (Kuisisioner). Hasil Penelitian data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert

1. Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa variabel X1 dan Y dengan nilai t hitung $5,152 > 1,665$ t tabel, dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$
2. Terdapat Pengaruh Variabel X2 dan Y dengan nilai t hitung $1,293 < 1,655$ dan tingkat signifikan sebesar $0,200 > 0,05$

Dilihat dari nilai adjusted R *square* sebesar 0,267 kontribusi variabel independen sebesar 26,7%.Sedangkan sisanya 73,3% dijelaskan oleh variabel lain

e. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh Disiplin secara parsial terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh Etos Kerja secara parsial terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang
- H₃: Diduga terdapat pengaruh Disiplin dan Etos Kerja secara simultan terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode asosiatif yaitu berbentuk desain kausal atau hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2014 :

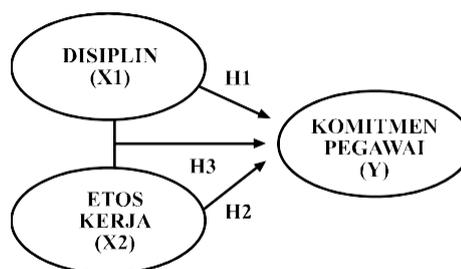
35) desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan

antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu disiplin dan etos kerja terhadap variabel dependen (Y) komitmen pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 77) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang untuk populasinya berjumlah 80 pegawai Sementara Pengambilan sampel ini penulis menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang sebanyak 80 responden.



Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan membaca dan mempelajari literatur, laporan atau tulisan ilmiah, catatan kuliah dan agenda atau file perpustakaan yang semuanya memiliki kaitan langsung dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
 - a. Wawancara (*Interview*), yaitu teknik

pengumpulan data dengan mengajukan beragam pertanyaan secara lisan atau langsung seputar topik permasalahan yang sedang diteliti.

- b. Pengamatan (*Observasi*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara penelitian dan pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
- c. Angket (*Questioner*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

Skala pengukuran dalam penelitian ini, penulis menggunakan Skala *Likert*."

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang telah dipertanyakan kepada para responden diketahui bahwa butir variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki korelasi di atas 0,223 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel insentif adalah valid.

Variabel Disiplin Kerja

Soal	r- hitung	r-tabel	Ket
1	0,685	0,223	Valid
2	0,708	0,223	Valid
3	0,565	0,223	Valid
4	0,637	0,223	Valid
5	0,466	0,223	Valid
6	0,813	0,223	Valid
7	0,708	0,223	Valid
8	0,767	0,223	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel X^1 yang ditunjukkan pada tabel diatas diketahui dari 8 item pertanyaan yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Karena keseluruhan nilai r hitung dari variabel X^1 yang di uji lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua

butir pertanyaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

1. Variabel Etos Kerja

Soal l	r- hitung	r- tabel	Ket
1	0,685	0,223	Valid
2	0,708	0,223	Valid
3	0,565	0,223	Valid
4	0,637	0,223	Valid
5	0,466	0,223	Valid
6	0,813	0,223	Valid
7	0,708	0,223	Valid
8	0,767	0,223	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel X^2 yang ditunjukkan pada tabel diatas diketahui dari 8 item pertanyaan yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Karena keseluruhan nilai r hitung dari variabel X^2 yang di uji lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid

3. Variabel Komitmen Pegawai

Soal	r- hitung	r- tabel	Ket
1	0,786	0,223	Valid
2	0,641	0,223	Valid
3	0,418	0,223	Valid
4	0,490	0,223	Valid
5	0,267	0,223	Valid
6	0,505	0,223	Valid
7	0,786	0,223	Valid
8	0,690	0,223	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Y yang di tunjukan pada tabel diatas diketahui dari 8 item pertanyaan yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Karena keseluruhan nilai r hitung dari variabel Y yang di uji lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. karyawan (Y) adalah valid

f. Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil pengujian hasil Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut dibandingkan

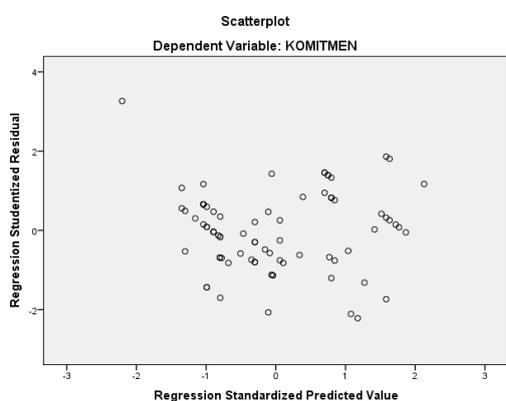
dengan kriteria, yaitu : jika nilai *cronbach 's alpha* > dari koefisien korelasi 0,0 (*scale of thumb, nunally*) maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Ket
Disiplin Keja (X1)	0,818	0,6	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,716	0,6	Reliabel
Komit. Pegawai (Y)	0,713	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha diseluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

g. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat diketahui nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,340 >$ taraf signifikan (α) $0,05$ dapat disimpulkan yaitu nilai residual dari uji normalitas secara normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 5% maka Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan output Scatterplot Uji Heteroskedasitas diatas diketahui bahwa :

- Titik-tik data menyebar di atas aatu dibawah atau di sekitar angka 0
- Titik – titik mengumpul hanya diatas atau di

bawah saja

- Penyebaran titik-titik data tidak membntuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
 - Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastistas, hingga model yang baik dan ideal dapat terpenuhi

e. Uji t

Pengaruh Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang

Berdasarkan hasil uji t dapat dirumuskan persamaan Uji regresi linier berganda adalah nilai Sig. Untuk pengaruh Disiplin terhadap Komitmen pegawai adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t- hitung $7,156 > 1,991$ lebah besar dari t- tabel maka terdapat pengaruh Disiplin terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Markoni dan Fauzan (2019) Disiplin Kerja nilai sig. $0,000 < 0,005$ dan nilai t tabel $3,677 > 2,567$ sehingga dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang

Berdasarkan hasil uji t Variabel Etos Kerja, maka dapat diketahui apakah sebenarnya disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap komitmen pegawai (Y) dan hasil perhitungan yang didapat nilai Sig. Untuk pengaruh Etos Kerja terhadap adalah Komitmen Pegawai $0,134 > 0,05$ dan nilai t- hitung $1,516 < 1,991$ lebih kecil dari t-tabel maka tidak terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sri Rosmawati (2018) bahwa nilai sig. $0.004 < 0,005$ dan $t_{hitung} -2.976 < 2.00665$ t_{tabel} maka dapat disimpulkan Variabel Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian

f. Uji F

Pengaruh Disiplin dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang

Berdasarkan haisl uji f maka dapat dirumuskan persamaan Uji regresi linier berganda (Uji f) adalah nilai Sig. Untuk pengaruh Disiplin dan Etos Kerja terhadap

Komitmen Pegawai adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 64,359 > 3,144 f_{tabel}$ lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh secara simultan Disiplin dan Etos Kerja terhadap Komitmen Pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yulianti (2016) nilai Sig. $0,000 < 0,005$ dan nilai $f_{hitung} 145,678 > 3,677 f_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Etos Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.

g. Uji Koefisien Determinasi (R)

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) *r Square* sebesar 0,625. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel etos kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempengaruhi sebesar 62,6% terhadap komitmen pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab terdahulu, maka diperoleh beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial Disiplin Kerja terhadap Komitmen Pegawai dapat dirumuskan persamaan Uji regresi linier berganda adalah nilai Sig. Untuk pengaruh Disiplin terhadap Komitmen pegawai adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t-hitung 7,156

$> 1,991$ lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh Disiplin terhadap Komitmen Pegawai. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial Etos Kerja terhadap Komitmen Pegawai, maka dapat diketahui apakah nilai Sig sebesar $0,134 > 0,05$ dan nilai t-hitung $1,516 < 1,991$ lebih kecil dari t-tabel maka tidak terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Pegawai.

2. Pengaruh Disiplin dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama diperoleh nilai Sig. Untuk pengaruh Disiplin dan Etos Kerja terhadap Komitmen Pegawai adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai

$f_{hitung} 64,359 > 3,144 f_{tabel}$ lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh secara simultan Disiplin dan Etos Kerja terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang. Sedangkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) *r Square* sebesar 0,625. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel etos kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempengaruhi sebesar 62,6% terhadap komitmen pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sementara itu berdasarkan hasil penelitian ini, untuk dapat mencapai hasil yang baik, maka kebijaksanaan yang ditetapkan harus lebih disempurnakan sehingga mengarah kepada perbaikan kualitas maupun kuantitas pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Serang. Adapun saran yang diajukan penulis antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel Disiplin kerja yang terletak pada indikator prosedur kerja mendapatkan skor terendah (0,466) itu dimungkinkan karena rendahnya disiplin para Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang, oleh karena itu hendaknya Kepala Dinas selaku pimpinan selalu memberikan pemahaman tentang prosedur kerja yang jelas sehingga pencapaian kerja yang ditetapkan bisa terlaksana dengan baik
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel etos kerja yang terletak pada indikator bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan mendapatkan skor terendah (0,466), ini akibat etos kerja yang sangat rendah, oleh karena itu diharapkan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang, memiliki sikap komitmen dan bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan dampak positif baik untuk semua pegawai maupun untuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel komitmen pegawai yang terletak pada indikator kerugian dalam meninggalkan pekerjaannya mendapatkan skor terendah (0,267), oleh karena itu, Peran Kepala Dinas sebagai motor penggerak dapat memberikan arahan kepada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Serang agar dapat

memiliki sikap rasa memiliki dan rasa bertanggungjawab apalagi sebagai Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk menjalankan tugasnya sebaik mungkin sebagai Abdi Negara.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adisasmita, Raharjo. (2010). *Pembangunan dan Tata Ruang*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anoraga, Pandji, 2010, *Manajemen Bisnis*, Edisi Kedua, Rineka Cipta, Jakarta
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Cut Zurnali, (2010), *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ginting, Paham & Syafrizal Helmi Situmorang. 2010. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Medan: USU Press
- Henry Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Manullang M dan Marios Manulang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Husnan, Suad. (2010). *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan (Keputusan Jangka Panjang)*, Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Bedjo Siswanto. Sastrohadiwiryono. 2012. *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Brown, K. C., & Reilly, Frank K. (2010). *Analysis of Investment and Management of Portfolios* (9th ed.). Canada: South Western Cengage Learning.
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate* Komputindo, Jakarta, PT Gramedia, Jakarta
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Paham & Syafrizal Helmi Situmorang. 2010. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. Medan: USU Press
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Husnan, Suad. (2010). *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan (Keputusan Jangka Panjang)*, Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Khasanah, Uswatun, (2010). *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestas* Yogyakarta: Harapan Utama.
- Manulang, 2010 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Salemba Empat, Jakarta
- Muchdarsyah Sinungan, 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Potter, Perry. (2010). *Fundamental Of Nursing: Konsep, Proses and Practice*. Edisi 7. Vol. 3. Jakarta : EGC
- Rozi, Achmad, dkk. 2020. *7 Steps to HRM 4.0: Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Cilegon: PT. Runzune Sapta Konsultan
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Reilly, Frank K dan Brown, Keith C, 2012. *Investment Analysis and Portfolio Management*, Tenth Edition, South Western Cengage Learning, USA
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Rosnani Ginting 2012 *Sistem Produksi* Penerbit : Graha Ilmu
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Cetakan Pertama, PT Elex Media
- Sunarsi, Denok dan Rozi, Achmad. 2020. *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Cetakan Pertama Serang: Desanta Muliavisitama
- Profesional*. Jakarta: Institut Dharma

- Mahardika.
- Siregar, S., 2010, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sopiah. (2010). *Perilaku Organisasi* Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2013, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta *dengan Penambahan Ekstrak Ubi Jalar (Ipomoea batatas L.)*. Ilmu dan Teknologi Pangan. Yogyakarta: Universitas Sebelas Maret
- Utomo Bangun Prajadi Cipto (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Mediator Pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura*