

Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kabupaten Buleleng

Kadek Darmawan¹ & Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

E-mail: kadekdarmawan.id@gmail.com¹, chayudiprastiwi@gmail.com²

RIWAYAT ARTIKEL

Received: 2022-07-28

Revised : 2022-08-10

Accepted: 2022-09-13

KEYWORD

Employee, Work Discipline,
Spiritual Work Ethic,
Performance

KATA KUNCI

Pegawai, Disiplin Kerja, Etos
Kerja Spiritual, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline and spiritual work ethic on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Buleleng Regency. Data collection required in this study was carried out by means of observation, questionnaires and documentation. This study used a random sampling technique which obtained 73 respondents consisting of seven fields in the agency. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique with work discipline and spiritual work ethic as independent variables and employee performance as the dependent variable. After conducting several tests through SPSS 2.5, it was found that the work discipline variable applied contributed positively to employee performance, so that the better the work discipline applied, the employee performance will also increase. The regression coefficient value of spiritual work ethic is 0.836, meaning that if the spiritual work ethic variable increases by 1% assuming the spiritual work ethic variable (X₂) and constant (a) are 0 (zero), then employee performance increases by 0.321. This shows that the spiritual work ethic that is carried out contributes positively to the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Buleleng Regency.

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Spiritual terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng. Pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, kuisioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling random* yang mana didapatkan responden berjumlah 73 orang yang terdiri dari tujuh bidang di instansi tersebut. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan Disiplin kerja dan etos kerja spiritual sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Setelah dilakukan beberapa uji melalui SPSS 2.5, didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja yang diterapkan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin bagus disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Nilai koefisien regresi etos kerja spiritual adalah 0.836, artinya jika variabel etos kerja spiritual meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel etos kerja spiritual (X₂) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.321. Hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja spiritual yang dilakukan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

1. Pendahuluan

Berhasilnya suatu instansi/perusahaan baik secara besar maupun kecil bukan hanya ditentukan oleh Sumber Daya Alam yang telah tersedia, tetapi ditentukan juga oleh Sumber Daya Manusia yang mana disini berperan untuk merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan organisasi (Manullang, 2005:17). Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan dengan baik tentu akan memberikan kontribusi yang positif dalam pencapaian tujuan suatu instansi. Sumber Daya Manusia ini didefinisikan sebagai pilar utama sekaligus penggerak organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Maka dari itu, harus dipastikan bahwa sumber daya manusia tersebut harus mampu dikelola dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada instansi. Dalam hal ini keberadaan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng sebagai salah satu instansi pemerintah yang berkewajiban melaksanakan tugas di bidang pelayanan masyarakat publik. Dalam melayani kepentingan masyarakat, tentu saja diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap individu.

Hasibuan (2004:20) mengatakan bahwa faktor disiplin ini sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di suatu instansi. Disiplin kerja ini biasanya berbanding lurus terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan/instansi, bila tingkat disiplin kerja pegawai baik, maka tingkat kinerja pegawai pun juga akan meningkat. Disiplin kerja dapat memicu pegawai yang malas bekerja untuk lebih termotivasi dalam melakukan tugasnya. Hal ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku pegawai. Namun, disini penegakan disiplin kerja yang terlalu keras juga dapat menimbulkan efek negatif bagi pegawai seperti memicu stress kerja, karena setiap individu memiliki sifat atau sikap yang berbeda. Hasibuan (2004: 23) juga mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng ditemukan masih adanya beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai yang rendah, adanya pegawai yang datang terlambat maupun pulang mendahului. Tingkat disiplin pegawai Dinas Pekerjaan Umum Tata

Ruang Kabupaten Buleleng yang rendah ini terjadi dikarenakan pegawai tidak begitu memperhatikan peraturan yang ada, tidak adanya sanksi yang berat untuk pegawai yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan. pegawai yang melanggar, serta perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan. Menurut Hasibuan (2004) seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab yang tinggi.

Kinerja pegawai ini sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia dalam hal ini pegawai merupakan hal utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan membuat baik atau tidaknya kinerja dalam suatu instansi/perusahaan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan dan Kartika (2014:177), didapatkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain Disiplin Kerja dan Etos Kerja Spiritual. Hasil dari penelitiannya diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sesuai batas yang telah ditentukan, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang telah disepakati dan berlaku di instansi tersebut, pegawai sanggup bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan, pegawai mengikuti aturan yang telah ditentukan oleh instansi tersebut.

Hasil observasi data seperti pada hasil penelitian terlihat bahwa rendahnya kinerja pegawai dapat ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan tugas yang telah diberikan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh atasan sebanyak 47 orang (16.2%), adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang mendahului sehingga jarang pegawai yang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan yang mendesak 56 orang (19.2%), adanya pegawai yang tidak menjalin kerja sama dengan sesama rekan kerja 48 (16.5%), adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai jam yang telah ditentukan instansi 65 orang (22.3%), adanya pegawai yang tidak senang membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam mengerjakan tugasnya 75 orang (25.8%).

Menurut pendapat Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng mengatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai dapat ditinjau dari ketidaksesuaian jam kerja terlihat dari pegawai yang sering terlambat pada tahun 2021. Beberapa pegawai yang terlambat

datang bekerja paling banyak di bulan Mei dan Juli yaitu sebanyak 27 orang. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dan juga kejujuran pegawai yang masih terbilang kurang. Hasil observasi menunjukkan adanya beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti duduk santai di depan layar computer namun mata justru menyoar ke media social seperti Facebook ataupun Instagram. Hal ini sering terjadi ketika pegawai sedang tidak bergairah untuk melaksanakan tugasnya atau sedang bosan dengan tekanan tinggi dari atasan karena terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang dekat, dan ada juga pegawai yang asyik bergosip dengan sesama rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk menyelesaikan tugasnya.

Rendahnya etos kerja spiritual pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng disebabkan karena adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari individu pegawai untuk melakukan kemajuan dalam organisasi, serta perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak sesuai dengan cita-cita yang diinginkannya. Selain etos kerja spiritual, disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Dinas Pekerjaan Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja, etos kerja, dan disiplin kerja yang masih terbilang belum maksimal, maka alasan tersebut yang mendasari penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Spiritual terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Tata Ruang Kabupaten Buleleng”.

2. Tinjauan Literatur

Disiplin kerja

Ketaatan terhadap peraturan menjadi prioritas setiap pegawai didalam meningkatkan disiplin kerjanya untuk meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan atau instansi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerjanya.

Handoko (2001) mengatakan disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan Sedarmayanti (2013: 381) juga menyatakan bahwa disiplin kerja adalah

kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Definisi lain tentang disiplin kerja juga diungkapkan oleh Singodimedjo (2002) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kesukarelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan definisi para ahli tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan-peraturan dan menjadi koreksi dalam sebuah organisasi serta menjadi prosedur yang harus ditaati oleh setiap individu dalam mencapai tujuannya di sebuah perusahaan atau instansi tempat dia bekerja. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam meneliti disiplin kerja seorang pegawai dari masing-masing organisasi berbeda-beda. Siagian (2002) dimensi dan indikator disiplin yaitu (1) dimensi sikap dengan indikatornya (a) bekerja dengan jujur dan tanggung jawab, (b) bertingkah laku sopan, (c) bekerja dengan penuh kreatif; (2) dimensi ketepatan dengan indikatornya (a) datang dan pulang tepat pada waktunya, (b) melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya., sedangkan Hasibuan (2010) dimensi yang digunakan untuk menilai disiplin kerja yaitu (1) mematuhi semua peraturan organisasi, (2) penggunaan waktu secara efektif, (3) tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan (4) tingkat absensi. Adapun dimensi disiplin kerja juga diungkapkan oleh Singodimedjo (2002), yaitu: (1) dimensi kehadiran, (2) dimensi ketaatan terhadap peraturan dan berpakaian, (3) dimensi tingkat kewaspadaan tinggi, (4) dimensi tata tertib dalam bekerja.

Etos Kerja Spiritual

Etos kerja didefinisikan sebagai sikap yang menunjukkan adanya totalitas seorang individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Menurut Mathis & Jackson (2006), etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakinkan dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja spiritual yang tinggi akan berusaha menunjukkan suatu sikap atau watak serta keyakinan yang baik dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Adapun dimensi-dimensi etos kerja adalah kerja keras, komitmen dan integritas.

Etos kerja spiritual adalah pandangan dan sikap dari individu atau kelompok terhadap kerja yang

memiliki nilai-nilai moral spiritual. Nilai-nilai moral spiritual tersebut adalah kejujuran, kepercayaan, kecerdasan, serta argumentatif dan komunikatif. Nilai-nilai moral spiritual ini apabila dipahami dan diimplementasikan dalam kegiatan kerja pegawai, maka hal tersebut dapat memacu atau mendukung maksimalisasi kinerjanya (Djasuli dan Harwida, 2011).

Menurut Gorda (1996) yang dimaksud etos kerja menurut pandangan Hindu adalah *Karma Yoga*. Kerja disini hendaknya jangan diartikan sebagai penerima upah atau imbalan dalam bentuk materi saja tetapi kerja juga merupakan *yadnya* (ibadah) untuk mencapai kebahagiaan abadi (*moksa*). Manusia yang mempunyai dan menghayati etos kerja yang dilandasi semangat berkorban dan memandang kerja sebagai perintah Tuhan yang akan mengatasi berbagai masalah dan tantangan hidup di dunia, lebih-lebih dalam kehidupan yang diliputi oleh suasana globalisasi dan liberalisasi. Berikut merupakan nilai-nilai moral spiritual yang bersumber dari ajaran Hindu (Gorda:1996):

1) Penuh prakarsa

Manusia dituntut untuk siap menghadapi perubahan yang cepat dan sulit diramalkan. Manusia yang siap menghadapi perubahan adalah manusia yang penuh dengan prakarsa dan penuh dengan inisiatif. Manusia yang penuh prakarsa adalah manusia yang mengutamakan proaktif daripada reaktif di dalam menghadapi tantangan dan masalah hidupnya. Dengan kemampuan inisiatif atau prakarsa yang tinggi manusia dapat mengembangkan atau menciptakan produk yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan manusia. Ini berarti kemampuan inisiatif atau prakarsa merupakan ciri etos kerja yang memberi kemampuan terhadap diri manusia untuk tetap adaptif terhadap perubahan yang terjadi.

2) Kreatif

Kemajuan seseorang atau organisasi adalah dicirikan dengan kesediaan manusia baik secara individu maupun kelompok mencurahkan pikirannya yang diarahkan kepada peningkatan produktivitas kerja sebagai salah satu kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi yang penuh dengan perubahan dan persaingan. Pikiran yang kreatif akan mampu menghadapi berbagai perubahan yang terjadi, karena kreatifitas akan melahirkan pembaharuan.

3) Kerja Keras

Di dalam menghadapi masalah dan tantangan hidup, manusia harus bekerja keras tanpa mengenal lelah dan putus asa. Tanpa kerja keras orang memelihara dirinya sendiri adalah sulit, apalagi untuk mencapai tujuan yang ideal yaitu kebahagiaan abadi. Dengan perkataan lain dengan bekerja keras orang akan mendapat kebahagiaan. Jadi kerja keras merupakan upaya manusia untuk meningkatkan mutu kemanusiaannya dan membentuk jatidiri manusia.

4) Menghargai waktu

Dalam ajaran Hindu dikatakan bahwa waktu sangat penting dalam kehidupan manusia karena:

- a. Menjelma menjadi manusia sangat singkat waktunya, tidak ada bedanya dengan kedipan kilat, karenanya pergunakan waktu yang singkat untuk melakukan *dharma sadhana* yang menyebabkan musnahnya *samsara*.
- b. Jangan biarkan waktu itu berlalu tanpa manfaat dan sebaliknya manfaatkan waktu sebaik-baiknya agar benar-benar mendatangkan faedah bagi kehidupan manusia.
- c. Jangan membuang-buang waktu atau menunda-nunda pekerjaan yang berdasarkan *dharma*
- d. Jadi dari paparan diatas sangat jelas dan lugas bahwa Hindu sangat menghargai waktu dalam kehidupan manusia.

5) Kerjasama yang harmonis

Kemajuan hidup seseorang, bukanlah semata-mata karena prestasi individual melainkan merupakan keberhasilan Bersama antar berbagai pihak yang terkait dengan kehidupan seseorang atau organisasi yang bersangkutan. Dalam Hindu dikenal ajaran *Tri Hita Karana* yaitu tiga sumber kebahagiaan hidup bagi umat manusia yaitu hubungan selaras antara manusia dengan Tuhan, hubungan selaras antara manusia dengan manusia dan hubungan manusia dengan alam sekitarnya. Salah satu hubungan selaras itu adalah mencakup masalah hubungan kerjasama yang harmonis antara sesama manusia sebagai sumber kebahagiaan manusia.

Satya wacana

Setiap keputusan yang diambil oleh manusia dalam kehidupannya baik secara lisan maupun tertulis adalah mempunyai makna sebagai janji dalam hidupnya, baik kepada dirinya sendiri maupun menyangkut orang lain. Janji hukumnya wajib ditaati, bila seseorang berharap orang lain setia terhadapnya, maka orang tersebut terlebih

dahulu harus menunjukkan kesetiiaannya terhadap segala keputusannya baik lisan maupun tulisan.

6) Hidup hemat yang etis

Kebijakan seseorang atau kelompok yang menyangkut pola dan pengendalian pendapatan merupakan salah satu unsur penting dalam rangka mewujudkan hidup hemat. Pengendalian pengeluaran pendapatan yang hemat, yang terutama diwarnai oleh suasana persaingan yang semakin ketat dan global, menjadi penting bagi kemajuan hidup seseorang atau sekelompok orang.

Kinerja

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Simamora (1995: 327), menyatakan kinerja adalah tingkat pada tahap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Anggakara (2010), menyatakan bahwa kinerja mencakup variable-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku (proses), output dan outcome (nilai tambah/dampak). Definisi kinerja juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2012:09), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2012:09) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun dimensi-dimensi kinerja adalah hasil kerja, tingkat keandalan serta kerjasama.

Berdasarkan pengertian kinerja pegawai menurut beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan pengertian kinerja pegawai merupakan *outcome* yang dihasilkan dari seorang pegawai atau pegawai dalam periode waktu tertentu di tempat perusahaan atau instansi tempat bekerja. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam meneliti disiplin kerja seorang pegawai dari masing-masing organisasi berbeda-beda. Pandangan dari Dessler (2008), mengungkapkan dimensi dan indikator kinerja meliputi (1) dimensi kualitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu (a) menyelesaikan

pekerjaan sesuai mekanisme, dan (b) bekerja keras; (2) dimensi kuantitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu: (a) bekerja secara tim, dan (b) saling mengisi dan saling mendukung, (3) dimensi lama jam kerja terdiri dari dua indikator meliputi (a) masuk dan pulang sesuai waktu, dan (b) absensi selalu baik, (4) dimensi kerjasama terdiri dari dua indikator yaitu: (a) memberikan tanggung jawab penuh, dan (b) memberi penjelasan dengan baik, (5) dimensi supervisi terdiri dari dua indikator yaitu (a) tugas sesuai kemampuan, dan (b) sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan.

Wirawan (2009), dimensi dan indikator kinerja meliputi (1) dimensi hasil kerja terdiri dari tiga indikator yaitu: (a) kuantitas hasil kerja, (b) kualitas hasil kerja, dan (c) efisiensi dalam melaksanakan tugas, (2) dimensi perilaku kerja terdiri dari tiga indikator meliputi (a) disiplin kerja, (b) inisiatif, dan (c) ketelitian, (3) dimensi sifat pribadi terdiri dari tiga indikator yaitu: (a) kepemimpinan, (b) kejujuran, dan (c) kreativitas.

Sedangkan Ranupandojo (2002), mengungkapkan dimensi dan indikator kinerja meliputi (1) kualitas kerja yang terdiri dari empat indikator yaitu: (a) ketepatan waktu, (b) ketelitian, (c) kemampuan, dan (d) keterampilan pegawai, (2) dimensi kuantitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu: (a) memenuhi standar kinerja, dan (b) pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat, (3) dimensi tingkat keandalan terdiri dari tiga indikator yaitu (a) inisiatif, (b) rajin, dan (c) kemampuan dalam bekerja, (4) dimensi sikap terdiri dari dua indikator yaitu: (a) loyalitas dan tanggung jawab pegawai, dan (b) kerjasama tim.

Dari pendapat para ahli di atas terkait dengan dimensi dan indikator kinerja, dapat dijabarkan dimensi dan indikator kinerja yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) hasil kerja dengan indikatornya (a) kualitas hasil kerja, dan (b) kuantitas hasil kerja, (2) Tingkat keandalan dengan indikatornya yaitu: (a) inisiatif, dan (b) kemampuan jujur dalam bekerja, (3) dimensi kerjasama terdiri dari dua indikator yaitu: (a) sikap kerja, dan (b) kreativitas. Adapun pengertian dimensi kinerja adalah sebagai berikut.

- 1) Hasil kerja adalah produk apa yang dihasilkan dari segi kuantitas sesuai dengan standar operasional perusahaan dan kualitas serta efisiensi hasilnya baik, berupa data, informasi, jasa maupun benda
- 2) Tingkat keandalan adalah kemampuan untuk menyediakan pelayanan yang terpercaya dan akurat.

- 3) Kerjasama adalah kemampuan seseorang pegawai dalam bekerja sama dengan rekan sekerjanya ataupun atasannya dengan baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3. Metode

Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 5 bulan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng yang terletak di Jalan Kartini No.07 Kota Singaraja. Tepatnya di Kelurahan Kaliuntu, Kabupaten Buleleng, Bali. Adapun alasan untuk melakukan penelitian di instansi ini karena setelah dilakukannya observasi di berbagai instansi lain, yang mana Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng ini terdapat beberapa permasalahan yang memang tingkat disiplin kerja dan etos kerja spiritualnya masih tergolong rendah. Hal inilah yang membuat saya selaku peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di instansi tersebut. Dalam penelitian ini memakai dua variabel yaitu variabel bebas yang terdiri disiplin kerja (X1) dan etos kerja spiritual (X2) serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Data primer diperoleh dari kuisisioner dengan menggunakan google form dan data sekunder berupa SOP dan struktur organisasi dari instansi tersebut melalui observasi. Penelitian ini mengambil 25% dari jumlah populasi, dimana jumlah populasi berjumlah 291 orang. Dengan menggunakan teknik Random Sampling, sehingga didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 orang dari pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng yang terdiri dari tujuh bidang yaitu antara lain: Bagian Umum dan Keuangan, Bidang Perencanaan, Bidang Cipta Karya, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Penataan Bangunan, Bidang Bina Marga, Bidang tata Ruang dan Bina Kontruksi.

Tabel 3
Jumlah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng

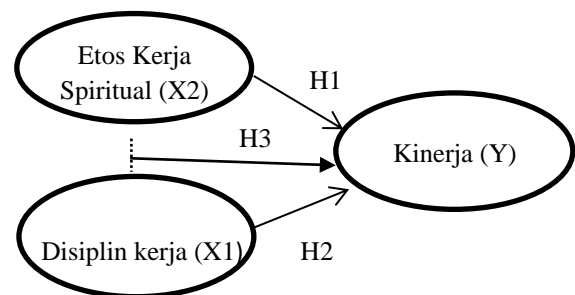
No	Bidang	Populasi	25%	Sampel
1	Bagian Umum dan Keuangan	30 Orang	25%	8
2	Bidang Perencanaan	20 Orang	25%	5
3	Bidang Cipta Karya	40 Orang	25%	10
4	Bidang Sumber Daya Air	57 Orang	25%	14
5	Bidang	30 Orang	25%	8

	Penataan Bangunan			
6	Bidang Bina Marga	69 Orang	25%	17
7	Bidang Tata Ruang dan Bina Kontruksi	45 Orang	25%	11
Total		291		73

Untuk mendapatkan data yang lengkap dan jelas, peneliti harus mengetahui dan memilih data teknik yang benar dalam penyusunan data, maka berikut adalah beberapa teknik pengumpulan data yang sala pilih selaku peneliti: Teknik Kuisisioner dan Teknik Dokumentasi.

Pentingnya ketaatan terhadap peraturan yang telah ditentukan suatu instansi menjadi prioritas utama bagi setiap pegawai didalam meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi. Handoko (2001), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun dimensi disiplin kerja adalah mematuhi peraturan yang telah ditentukan, ketepatan waktu, kehadiran dan kejujuran dan tanggung jawab.

Variabel disiplin kerja dan etos kerja spiritual dimana secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Anita, 2013). Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian pengaruh disiplin kerja (X1) dan etos kerja spiritual (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) seperti yang dinyatakan dalam gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1
Kerangka pemikiran

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara pengaruh antara variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) sebelum dilakukan penelitian dan harus dapat dibuktikan

melalui penelitian. Dimana dugaan sementara tersebut diperkuat melalui teori maupun jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas, maka didapatkan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H0: Disiplin kerja dan etos kerja spiritual tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
 H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
 H2: Etos kerja spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
 H3: Disiplin kerja dan etos kerja spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Untuk memperoleh hasil dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisis data kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan rumus matematis kemudian menghubungkan dengan teori-teori yang ada menggunakan aplikasi software SPSS 2.5.

4. Hasil

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan etos kerja spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan atau Ruang Kabupaten Buleleng. Data yang telah diperoleh melalui penyebaran kusioner kemudian ditabulasikan menggunakan Microsoft Office Excel 2019 guna mempermudah dalam menganalisis data sebelum dimasukan ke dalam program SPSS. Hasil output SPSS kemudian diolah lagi sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Untuk menguji item-item pernyataan yang ada di dalam kusioner, maka perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas ini membandingkan antara R-Hitung dengan R-Tabel yang mana diperoleh dari tabel r (pearson product moment) dengan derajat bebas (degree of freedom/df) sebesar $n-2$, yang mana nilai n adalah jumlah responden yang digunakan dalam penelitian. Adapun jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 73 orang, sehingga derajat bebas pada tabel r adalah $73-2 = 71$. Nilai R-Tabel untuk derajat bebas 71 adalah 0,235.

Tabel 4 Uji Validitas

No	Variabel	Item	R-Hitung	R-tabel	Ket.
1	Disiplin Kerja	Y1	0.934	0.235	Valid
		Y2	0.910	0.235	Valid

		Y3	0.930	0.235	Valid
		Y4	0.931	0.235	Valid
		Y5	0.947	0.235	Valid
		Y6	0.937	0.235	Valid
2	Etos Kerja Spiritual	Y1	0.928	0.235	Valid
		Y2	0.934	0.235	Valid
		Y3	0.931	0.235	Valid
		Y4	0.938	0.235	Valid
		Y5	0.899	0.235	Valid
		Y6	0.924	0.235	Valid
		Y7	0.943	0.235	Valid
3	Kinerja Pegawai	Y1	0.907	0.235	Valid
		Y2	0.885	0.235	Valid
		Y3	0.937	0.235	Valid
		Y4	0.903	0.235	Valid
		Y5	0.956	0.235	Valid
		Y6	0.937	0.235	Valid
		Y7	0.903	0.235	Valid

Dari tabel 4 diatas, terlihat bahwa item-item pernyataan yang digunakan pada kusioner disiplin kerja, etos kerja spiritual dan kinerja pegawai memiliki R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yang berarti dapat disimpulkan bahwa 20 item pernyataan di dalam kusioner tersebut valid.

2) Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas atau keandalan instrument dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha* dengan kriteria $> 0,6$ (Sugiyono, 2010: 137).

Dari pengujian tersebut menghasilkan data yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5
Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimum <i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
1	Disiplin Kerja	0,972	0,60	Reliabel
2	Etos Kerja Spiritual	0,972	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,974	0,60	Reliabel

Sumber. Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kusioner yang digunakan reliabel.

3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas. Uji normalitas menurut pendapat Ghozali (2012:160) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan adalah uji Kolmogrov-Smirnof. Kriteria yang digunakan dalam test ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapatkan dengan tingkat alpha yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila sig > alpha ($\alpha = 0,05$).

Tabel 6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20844310
Most Extreme Differences	Absolute	.285
	Positive	.179
	Negative	-.285
Test Statistic		.285
Asymp. Sig. (2-tailed)		.221 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel 6 diatas terlihat bahwa Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa asymp. sig (2-tailed) sebesar 0,221 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

4) Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277), Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pola hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu berubahnya variabel terikat sebagai akibat adanya perubahan variabel bebas secara serumpuk.

Adapun rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi dari Disiplin Kerja

(x₁)b₂ = Koefisien regresi dari Etos Kerja Spiritual (x₂)

x₁ = Disiplin Kerja x₂ = Etos Kerja Spiritual

e = Error

Tabel 7

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1	Constant	1.833	1.885		-.9734	.334	
	Disiplin Kerja	.836	.239	.630	3.494	.001	.389
	Etos Kerja Spiritual	.312	.208	.271	1.502	.138	.389

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas didapatkan hasil bahwa persamaan regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah:

$$Y = 1.833 + 0.836X_1 + 0.321X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dinyatakan bahwa:

A. Nilai konstanta sebesar 1.833, yang artinya jika tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja dan etos kerja spiritual (Nilai X₁ dan X₂ adalah 0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 1.833

B. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0.836, artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X₁) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja meningkat sebesar 0.321. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang diterapkan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin bagus disiplin kerja yang diterapkan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

C. Nilai koefisien regresi etos kerja spiritual adalah 0.836, artinya jika variabel etos kerja spiritual meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel etos kerja spiritual (X₂) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.321. Hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja spiritual yang dilakukan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

5) Uji Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam presentase. Dalam perhitungan akan dibantu dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) dengan rumus Sugiyono (2011:257) adalah:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Ket:

R^2 = Hasil pengkuadratan koefisien korelasi

KD = Koefisien determinasi

Tabel 8

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.791	3.254

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Spiritual, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel 8 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0.797. Nilai *R Square* 0,797 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R” yaitu $0,893 \times 0,893 = 0,797$. Nilai determinasi menjadi $0,797 \times 100\% = 79,7\%$. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin kerja dan etos kerja spiritual berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 79,7%, sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6) Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun secara simultan.

Tabel 9

Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Spiritual terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	Constant	-1.833	1.885		-0.973
	Disiplin	.836	.239	.630	3.494

Etos Kerja Spiritual	.312	.208	.271	2.502	.038
----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 9 diatas, didapatkan hasil bahwa signifikan nilai uji-t disiplin kerja dan etos kerja spiritual. Dimana didapatkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan uji-t 3.494 lebih tinggi dari t tabel yaitu 2.502. melihat tersebut berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Signifikansi etos kerja spiritual 0.038 lebih kecil dari 0.05 dan uji t sebesar 2.502 lebih rendah dari t tabel 2.0595 yang artinya etos kerja spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

Ada beberapa pokok penerapan disiplin kerja dan etos kerja spiritual yang perlu dilakukan sesuai dengan data yang didapatkan dari responden untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng yaitu:

- 1) Bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab akan tugas yang telah diberikan
- 2) Kreatif (setiap pegawai harus mampu menghadapi berbagai perubahan yang terjadi, karena kreatifitas akan melahirkan pembaharuan.
- 3) Menghargai waktu. Dalam hal ini pegawai harus dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya, datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- 4) Berpakaian sesuai dengan kesepakatan bersama serta menjunjung tinggi toleransi.
- 5) Menjalin komunikasi yang baik kepada atasan maupun sesama pegawai
- 6) Melakukan kerjasama yang harmonis (seseorang pegawai dalam bekerja sama dengan rekan sekerjanya ataupun atasannya dengan baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

5. Diskusi

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Candana, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai di Kecamatan Pancung Soal dan Kabupaten Pesisir Selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja dan Etos kerja spiritual terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

Setelah melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner (lampiran 2) di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang yang telah diisi oleh beberapa bidang dan dokumentasi sebagai media pengumpulan data dan data kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 2.5, maka penulis mendapatkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja spiritual sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat kuat. Hal ini dapat dilihat nilai F_{tabel} adalah 3.37 sehingga nilai F_{hitung} atau 7.411 $>$ 3.37, dan tingkat signifikan $0.003 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Etos Kerja Spiritual (X_2) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng. Semakin bagus disiplin kerja dan etos kerja spiritual yang dilakukan oleh pegawai maka kinerja pun akan semakin meningkat.

Penerapan Disiplin kerja dan Etos kerja spiritual untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

Ada beberapa pokok penerapan disiplin kerja dan etos kerja spiritual yang perlu dilakukan sesuai dengan data yang didapatkan dari responden untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang yaitu:

- 1) Bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab akan tugas yang telah diberikan
- 2) Kreatif (setiap pegawai harus mampu menghadapi berbagai perubahan yang terjadi, karena kreatifitas akan melahirkan pembaharuan.
- 3) Menghargai waktu. Dalam hal ini pegawai harus dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
- 4) Berpakaian sesuai dengan kesepakatan bersama serta menjunjung tinggi toleransi.
- 5) Menjalinkan komunikasi yang baik kepada atasan maupun sesama pegawai
- 6) Melakukan kerjasama yang harmonis (seseorang pegawai dalam bekerja sama dengan rekan sekerjanya ataupun atasannya dengan baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

6. Kesimpulan

Adapun hasil penelitian dengan mengolah data menggunakan beberapa uji tentang pengaruh disiplin kerja dan etos kerja spiritual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ini dipengaruhi oleh disiplin kerja dan etos kerja spiritual. Berdasarkan uji validitas, uji asumsi klasik, uji linier regresi berganda, uji analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis didapatkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil regresi linear didapatkan hasil bahwa persamaan regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah: $Y = 1.833 + 0.836X_1 + 0.321X_2$. Nilai konstanta sebesar 1.833, yang artinya jika tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja dan etos kerja spiritual (Nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 1.833. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0.836, artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja meningkat sebesar 0.321. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang diterapkan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin bagus disiplin kerja yang diterapkan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Nilai koefisien regresi etos kerja spiritual adalah 0.836, artinya jika variabel etos kerja spiritual meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel etos kerja spiritual (X_2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.321. Hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja spiritual yang dilakukan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng.

Adapun beberapa poin penerapan yang harus dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab, kreatif, menghargai waktu, berpakaian sesuai dengan kesepakatan bersama, menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat berguna untuk pengembangan Disiplin Kerja dan etos kerja spiritual di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang.

7. Persembahan

Kami mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan yang telah memberikan wawasan dan keahlian yang sangat membantu penelitian ini, meskipun mereka mungkin tidak setuju dengan semua interpretasi/kesimpulan makalah ini.

8. Referensi

- Anita, J., Dkk. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 67–77.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Boyd, H. W., Dkk. (2000). [Title of the book]. [Publisher].
- Candana, D. M. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan*. YPTK.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Indeks.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi II). BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Herpradipta, A. (2010). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasional terhadap kinerja* (Studi pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang). [Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro].
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang, B. (2005). *Dasar-dasar manajemen*. UGM University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. Salemba Empat.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi 3). PT Rajawali Press.
- Sofyan, dalam Nisa, C. (2018). *Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan*. [Skripsi, Universitas Medan Area].

- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2002). *Manajemen personalia*. BPFE.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja* (Cetakan pertama). PT. Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Singodimedjo. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. SMMAS.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, dalam Ningsih, L. K. (2014). *Membangun good governance dalam mewujudkan organisasi pelayanan publik berbasis kinerja*. [Tesis, Universitas Pendidikan Nasional].
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori aplikasi dan penelitian*. Salemba Empat.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).