



**PENINGKATAN KINERJA YANG DIPENGARUHI OLEH FAKTOR
DISIPLIN KERJA DAN PENGARAHAN
(Studi Pada Kineja Personel Polres Sampang)**

Achmat Rochan¹, Nugroho Mardi Wibowo², Subijanto³, Chamariyah⁴

^{1, 2, 3})Universitas Wijaya Putra Surabaya
email : roch4n@gmail.com

(Submit : 05 Februari 2021, Revised : 12 Maret 2021, Accepted : 12 April 2021)

Abstract This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach with a total sample of 237 personnel. The objectives of this study are 1). To test and analyze whether work discipline and direction simultaneously influence the performance of the Sampang Police personnel. 2). To test and analyze whether work discipline has a significant effect on the performance of the Sampang Police personnel. 3.) To test and analyze whether the briefing has a significant effect on the performance of the Sampang Police personnel. 1.) Work discipline, direction and promotion simultaneously had a significant effect on the performance of the Sampang Police personnel. 2.) Work discipline has a significant influence and has an influence on improving the performance of the Sampang Police personnel. 3.) Briefing has a significant effect on improving the performance of the Sampang Police personnel.

Keywords : Work Discipline, Direction and Personnel Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi kerja sumber daya manusia yang ada di organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal (Permatasari, 2017:6). Apabila keinginan dan tujuan organisasi dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang diperjuangkannya selama ini. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan kemampuan manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan

yang selalu berubah. Dewasa ini perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja lebih baik dimasa depan dan organisasi harus lebih memperhatikan unsur manusia sebagai personel dibandingkan unsur manajemen lain. Dengan demikian semangat kerja yang meningkat diterapkan organisasi akan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Astuti, 2018:25).

Polisi Republik Indonesia merupakan alat Negara yang memiliki peranan sangat penting di dalam masyarakat. Polisi sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat (Utami, 2017:12). Tugas polisi ada

dua yaitu tugas kantor dan tugas lapangan yaitu pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakkan dan penyuluhan. Tugas-tugas yang diemban oleh polisi sudah diatur dalam undang-undang kepolisian nomor 2 tahun 2002 dan memiliki batasan dalam setiap tugasnya. Kinerja personel dapat diukur dengan berbagai aspek misalnya dalam memecahkan sebuah kasus kejahatan yang terjadi. Kinerja personel idealnya adalah menjaga, mengayomi, dan melayani masyarakat, namun pada kenyataannya banyak anggota personel yang melakukan pelanggaran.

II. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja personel adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja personel dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Tercapainya kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sumber daya manusia / personel. Dari sisi personel, motivasi pimpinan dan balas jasa memiliki peranan yang penting yang mampu meningkatkan kinerja. Dari sisi personel, balas jasa dilihat sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidup yang tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokok saja, yang mampu menjadi motivasi personel.

Kinerja sumber daya manusia (personel) atau *job performance* adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2010). Dengan demikian kinerja SDM merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang personel berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Kinerja personel akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi.

Agar dapat menjalankan perannya sesuai amanat undang-undang serta mampu bekerja secara optimal, Polres Sampang yang berada di naungan Polda Jatim diharapkan menumbuhkan sikap profesionalisme, kompeten dan akuntabel personel yang dimiliki agar mampu mendukung dan menjalankan program-program yang

direncanakan; mengintensifkan perannya dalam melindungi negara dan mengayomi masyarakat dibidang keamanan. Hal ini tentunya membutuhkan dukungan dan partisipasi baik lingkungan internal maupun eksternal; serta diperlukan komitmen dan kerja keras seluruh jajaran Polres Sampang mewujudkan bukti nyata.

Hasil akhir dari sebuah aktivitas manajemen adalah tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dapat diwujudkan melalui keberhasilan Personel dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Beberapa faktor untuk mewujudkan tujuan organisasi Polres Sampang adalah meningkatkan kinerja personel melalui disiplin kerja, pengarahan dan promosi jabatan yang ditunjukkan dengan adanya sikap komitmen yang kuat dari semua unsur organisasi. Untuk dapat mewujudkan harapan dan keinginan tersebut diatas, ternyata sulit untuk dipenuhi sehingga terjadi masalah masih rendahnya kinerja personel Polres Sampang yang telah ditunjukkan yang akhirnya berdampak banyaknya permasalahan yang terjadi dilapangan kurang tertangani secara optimal.

Setiap organisasi perlu memelihara disiplin personelnnya, karena tanpa disiplin yang baik, maka operasi organisasi akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja organisasi. Disiplin personel yang tercermin dari ketaatan atau kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan manajemen, sepatutnya mengarah kepada peningkatan kinerja personel secara keseluruhan; Hamali dan Simanjuntak (2016:45). Disiplin kerja diasumsikan memengaruhi kinerja personel dalam kegiatan bisnis organisasi. Pendapat lain yang diungkapkan oleh (Bagia, 2016:50) bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja pada personel.

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua

tugasnya dengan baik. Pengarahan berarti memberikan pengarahan dan bimbingan kepada personal yang ada agar termotivasi dalam bekerja. Pengarahan juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja personelnya. Sebab dengan adanya pengarahan terhadap personel, dapat memudahkan personel dalam melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan.

Peningkatan kinerja personel secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Menurut Wibowo, (2011:56) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan masyarakat, dan memberikan kontribusi pelayanan yang baik.

Untuk dapat mewujudkan harapan dan keinginan tercapainya kinerja personel, berdasarkan pengamatan peneliti di Polres Sampang ternyata sulit untuk dipenuhi sehingga terjadi masalah masih rendahnya kinerja personel Polres Sampang. Hal ini dibuktikan banyaknya permasalahan yang ditangani/terjadi dilapangan tidak selesai tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Beberapa faktor yang menjadi penyebab adalah 1) Disiplin kerja masing-masing personel yang berbeda, 2) Pengarahan. Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi pada Polres Sampang yang telah diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul

“Peningkatan Kinerja Yang Dipengaruhi Oleh Faktor Disiplin Kerja dan Pengarahan (Studi Pada Kinerja Personel Polres Sampang)”.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data,the technique of data analysis is also use to test to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

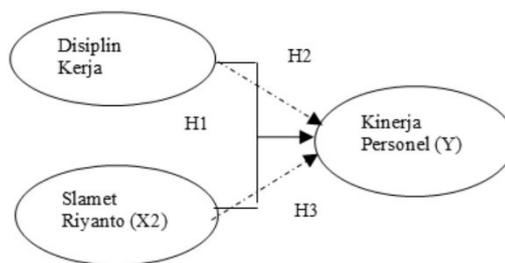
The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka berpikir yang dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana berikut.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- ▶ = Pengaruh Simultan
- - - - -▶ = Pengaruh Parsial

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dan pengarahan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja personel Polres Sampang.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Sampang.
3. Pengarahan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Sampang.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory* (penjelasan). Penelitian *explanatory* (penjelasan) yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel untuk menguji hipotesis. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survey adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden diolah menggunakan

teknik analisis tertentu (Martono, 2015:19). Penelitian ini menggunakan metode survey yakni mengumpulkan informasi dari seluruh populasi atau sampel dengan menggunakan alat bantu kuisisioner.

Pendekatan utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penggunaan kedua metode ini diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap penelitian ini. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan wawancara dan survey untuk menemukan masalah-masalah yang terjadi di lapangan. Analisis data menggunakan analisis SPSS versi 22.0

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | .058 | 3 | .019 | 1.271 | .003 ^a |
| | Residual | 16.604 | 233 | .071 | | |
| | Total | 16.662 | 236 | | | |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2020

Nilai F hitung F hitung adalah sebesar 1.271 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,03 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama, disiplin kerja dan pengarahan mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja personel Polres

Sampang (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja dan pengarahan berpengaruh secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Sampang” terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t

| | Model | T | Sig. |
|---|----------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 8.562 | .000 |
| | Disiplin Kerja | 1.294 | .003 |
| | Pengarahan | 1.352 | .002 |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2020

Diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua dan ketiga yang menyatakan bahwa “disiplin kerja dan pengarahan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Sampang”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa disiplin kerja, pengarahan dan promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Sampang. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan uraian hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengarahan Terhadap Kinerja Personel Polres Sampang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa disiplin kerja dan pengarahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Artinya bahwa disiplin kerja promosi jabatan secara bersama-sama mampu membuat perubahan terhadap peningkatan kinerja personel. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti S, (2018), dalam penelitiannya tentang Pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Syariah Semarang) dan memperluas hasil penelitian tentang pengaruh pengarahan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Moh Ali, (2012).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji F menggunakan program SPSS 22.0 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 1.271 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,03 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, pengarahan dan promosi jabatan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Polres Sampang (Y).

Pengaruh Pengarahan Terhadap Kinerja Personel Polres Sampang

Rini, S (2012) dalam penelitiannya tentang pengaruh pengarahan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengarahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pengarahan mampu membuat perubahan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Moh Ali, (2012).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh pengarahan sebesar 1.352 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengarahan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personel (Y) Polres Sampang.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi di Polres Sampang. Pengarahan dilakukan oleh para pimpinan di kantor Polres Sampang bisa secara individu maupun secara kelompok. Promosi jabatan merupakan salah satu program yang secara berkala dilakukan oleh organisasi di Polres Sampang.
2. Disiplin kerja, pengarahan dan promosi jabatan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Sampang.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan dan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja personel Polres Sampang.
4. Pengarahan mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Polres Sampang.
5. Promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Polres Sampang.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Mudiarta Utama, I Wayan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [2] Andersson Henrik. 2013. Competencies in Swedish emergency departments. The practioners and managers perspective.
- [3] Bagia I Wayan, Wayan Cipta dan I Gede Purnawan Adi . 2016. Pengaruh Promosi *Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen .Vol 4.
- [4] Bavendam, J. 2012. Managing Job Satisfaction. Special Report, Vol 6, Bavendam Research Incorporated, Mercer Island.<http://www.bavendam.com>
- [5] Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- [6] Dharma, S. 2015. Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [7] Donaldson, L, dan Scannel, E. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Panduan Bagi Pelatih Pemula, Edisi terjemahan oleh Suyuti, Ya'kub., Moh, dan Syafruddin, Eno, Jakarta: Gaya Media Pratama
- [8] Fatmawati, P. 2013. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo. Program Studi Akuntansi Diii Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- [9] Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Hasibuan, Malayu SP. 2016. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara, Jakarta.
- [11] Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jakarta: Laksana.
- [12] Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- [13] Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance.

- Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- [14] Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- [15] Jucius, Michael J. 2015. Personnel Management, Ninth Edition, Tokyo: Toppan Company Ltd.
- [16] Kaloh, J. 2012. Mencari Bentuk Otonomi Daerah: Suatu Solusi Dalam Menjawab Kebutuhan Lokal dan Tantangan Global, Jakarta: Rineka Cipta.
- [17] Moh Khoirul, Umam. 2015. Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Syari'ah Artha Mas Abadi Pati. Skripsi. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- [18] Kotler, Philip. 2014. Marketing Management, Pearson International Edition, Pearson: Prentice-Hall, International, Inc.
- [19] Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- [20] M. Harlie. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol.11 No.2: Hal.118.
- [21] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Refika Aditama.
- [22] Manulang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [23] Martono, Nanang. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- [24] Mondy R., Wayne, dan Noe, Robert M. 2015. Human Resource Management, New Jersey: Pearson Prentice-Hall, Pearson Education Inc.
- [25] Notoadmodjo, Soekidjo. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta.
- [26] Pattanayak, Biswajeet. 2012. Human Resource Management, Second Printing, New Dhelhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- [27] Permatasari, Oktaviana, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto. Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research Vol: I No: 1 September 2017.
- [28] Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- [29] Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Prehallindo.
- [30] Riduwan. 2015. Dasar-Dasar Statistika. Bandung: ALFABETA.
- [31] Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- [32] Sarundajang. 2014. Pemerintahan Daerah di Berbagai Negara, Sebuah Pengantar, Tinjauan Khusus Pemerintahan Daerah di Indonesia: Perkembangan, Kondisi, dan Tantangan, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- [33] Sedarmayanti. 2014. Pengembangan Kepribadian Pegawai, Bandung: Mandar Maju.
- [34] Sedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [35] Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- [36] Simanjutak, Betaria & Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BNI 1946 (persero) Tbk. Kantor Cabang

- Asia Afrika Bandung. *Jurnal Banking and Management Review*, Vol. 5 No. 1.
- [37] Sikula. 2014. The self-regulation of attitudes, intentions, and behavior. *Social Psychology Quarterly* 55 (2), 178–204.
- [38] Sirnamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta: STIE YKPN.
- [39] Siwi Fitri, Astuti. 2018. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Syariah Semarang). Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- [40] Soeroto. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [41] Sofyandi, Herman. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [42] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [43] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- [44] Sulistiyani. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- [45] Utami, Woro, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. *Progam Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma*. Yogyakarta.
- [46] Walker, James W. 2011. *Human Resource Planning*, USA: Mc Graw-Hill
- [47] Winda Yulyarta, Simanjutak. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika Atau Tribun Pekanbaru. *Jurnal Jom FISIP* Vol. 2 No. 2.
- [48] Wursanto. 2015. *Manajemen Kepegawaian 1* Yogyakarta: Kanisius.