

Pengaruh Semangat Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT. Happy Jaya Plastik

M Abel Pradana Putra

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : abelpradana77@gmail.com

Ahmad Jauhari

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: jauhariahmad179@gmail.com

Nur Hidayati

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: nurhidayati4499@gmail.com

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: abelpradana77@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of the variables work enthusiasm (X1), competence (X2), and work discipline (X3) on work effectiveness (Y) at PT Happy Jaya Plastik. This type of research is quantitative research. The data collection techniques used are primary data and secondary data. Sample selection used the saturated sampling method, the number of samples in the study was 60 respondents at PT Happy Jaya Plastik. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test. The results of the research obtained the multiple linear regression equation $Y = 10.489 + 0.342X_1 + 0.400X_2 + 0.347X_3$ and the t test results of the variables work enthusiasm, competence and work discipline had a partially significant effect on work effectiveness with a sig < 0.05. The F test results obtained Fcount results with a significance value of $0.000 < 0.05$. From the results of the analysis it can be concluded that work enthusiasm, competence and work discipline simultaneously have a significant effect on the work effectiveness of PT Happy Jaya Plastik.*

Keywords: *Work Spirit, Competence, Work Discipline, Work Effectiveness.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel semangat kerja (X₁) kompetensi (X₂), dan disiplin kerja (X₃) terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT Happy Jaya Plastik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh, jumlah sampel dalam penelitian diperoleh sebanyak 60 responden pada PT Happy Jaya Plastik. Tehnik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 10,489 + 0,342X_1 + 0,400X_2 + 0,347X_3$ dan hasil Uji t variabel semangat kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja dengan hasil sig < 0,05. Hasil uji F diperoleh hasil F_{hitung} dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semangat kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja PT Happy Jaya Plastik.

Kata kunci: Semangat Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja ,Efektivitas Kerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangatlah penting, adapun peran yang dimiliki sumber daya manusia diantaranya perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi. Para manajer organisasi tertarik dan *consent* terhadap bagaimana perusahaan itu dapat efektif dalam menjalankan roda perusahaan. Sebagai langkah awal

tentang efektivitas diperlukan sebuah pemahaman tentang efektifitas kerja. Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* artinya berhasil. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan lebih hal-hal yang mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan seperti semangat kerja, kompetensi dan disiplin kerja karyawan.

Perusahaan harus memperhatikan kompetensi karyawan agar dapat meningkatkan efektivitas kerja. Wibowo (2016:271) “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut Emron *et al.*, (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Selanjutnya hal yang yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja adalah disiplin kerja. Rivai & Sagala (2013:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”.

Permasalahan berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti terdapat kendala pada PT Happy Jaya Plastik mengenai efektivitas kerja yang pertama karyawan tidak loyalitas dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan kedua mengenai kompetensi seperti beberapa karyawan tidak mempunyai kemauan dalam meningkatkan pengetahuan akan pekerjaannya. Permasalahan terakhir pada PT. Happy Jaya Plastik mempunyai kendala akan tingkat kedisiplinannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zaini dan Agustian, 2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Pegawai dan disiplin kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor imigasi kelas 1 jakarta utara, dengan hasil penelitian bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Penelitian dari (Dimiyati, 2017) yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lempung Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut (Hamali, 2016:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.”

Efektivitas Kerja

Menurut Akmal (dalam Priansa, 2013:11) mengutip dari A.H Rahadian (2016) menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil.

Konsep efektivitas menurut Priansa (2013:24) adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Semangat Kerja

Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik.

Kompetensi

Menurut Emron *et al.*, (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

George klemp, (dalam Emron *et al.*, 2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul.

Disiplin Kerja

Menurut Sumadhinata, (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Sedangkan menurut Ramon, (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu, menggunakan sebuah data primer yang kemudian melalui kuisisioner (*questionnaires*) untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono, (2019:8) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme yang digunakan pada populasi tertentu atau dalam sampel data dengan menggunakan alat penelitian kuantitatif atau statistik.

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Happy Jaya Plastik. Sedangkan sampel dalam penelitian ini semua karyawan tetap pada PT. Happy Jaya Plastik yang berjumlah 60 karyawan dan 10 karyawan lagi tidak termasuk karyawan tetap sehingga tidak dijadikan sampel.

Adapun teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang diteliti.

3. Kuesioner

Untuk memperoleh data yang obyektif dalam penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket atau kuisisioner tertutup kepada responden penelitian

4. Studi Pustaka

Menurut sugiyono (2017:291) mengungkapkan bahwa “studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain terkait dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	t tabel	Sig-t	Keterangan
Semangat kerja (X_1)	0,342	2,651	2,003	0,010	Ha1 diterima
Kompetensi (X_2)	0,400	3,315	2,003	0,002	Ha2 diterima
Disiplin kerja (X_3)	0,347	3,430	2,003	0,001	Ha3 diterima
Konstanta (a)		10,489			
Nilai Korelasi (R)		0,959			
Nilai Koefisien Determinan (R^2)		0,919			
Fhitung		211,607			
Signifikansi F		0,000			
Ftabel		2,77			
Y		Efektivitas Kerja			

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 10,489 + 0,342X_1 + 0,400X_2 + 0,347X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar (10,489) artinya bila semangat kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3), nilainya tetap maka, Efektivitas kerja (Y) memiliki nilai sebesar (10,489).
- Koefisien regresi semangat kerja (X_1) sebesar 0,342 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel semangat kerja (X_1) bertambah satu satuan maka variabel Efektivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,342 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,400 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel kompetensi (X_2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Efektivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar sebesar 0,400 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,347 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel disiplin kerja (X_3) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Efektivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar sebesar 0,347 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Semangat kerja terhadap efektivitas kerja	0,010	Hipotesis 1 diterima
Kompetensi terhadap efektivitas kerja	0,002	Hipotesis 2 diterima
Disiplin kerja terhadap efektivitas kerja	0,001	Hipotesis 3 diterima

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t nilai probabilitas untuk semangat kerja (X_1) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,651 > 2,003$ dan nilai sig $0,010 < 0,05$ dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel semangat kerja (X_1) terhadap efektivitas kerja PT Happy Jaya Plastik.

Nilai probabilitas untuk kompetensi (X_2) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,315 > 2,003$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$ dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi (X_2) terhadap efektivitas kerja PT Happy Jaya Plastik.

Nilai probabilitas untuk disiplin kerja (X_3) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,430 > 2,003$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja PT Happy Jaya Plastik.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil uji F

F	Signifikansi	Kesimpulan
211,607	0,000	Semangat Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $211,607 > 2,77$ dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa Semangat Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

No.	Variabel	R^2
1.	Semangat kerja	0,919
2.	Kompetensi	
3.	Disiplin kerja	

Sumber : data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,919 atau sebesar 91,9% Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel semangat kerja, kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi variabel efektivitas kerja sebesar 91,9% dan sisanya 8,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pengaruh Secara Parsial Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja PT Happy Jaya Plastik

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikansi pada variabel semangat kerja adalah 0,010 yang artinya kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan variabel semangat kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja secara signifikan. Hal ini disebabkan karena adanya semangat kerja yang tinggi mampu meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

Berdasarkan data tersebut diperoleh bahwa responden dengan mayoritas menjawab sangat setuju terhadap semua pertanyaan variabel semangat kerja akan dapat meningkatkan efektivitas kerjanya dengan melalui semangat kerja yang tinggi. Sehingga dengan adanya keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nur Halimah (2014) yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kaliurang Kabupaten Kutai Timur” dengan hasil penelitian bahwa semangat kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja PT Happy Jaya Plastik

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikansi pada variabel kompetensi adalah 0,002 yang artinya kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan variabel kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja secara signifikan. Hal ini disimpulkan bahwa kemampuan karyawan rendah dan tidak sesuai dengan keahliannya maka efektivitas kerja pun tidak akan tercapai. Tetapi

sebaliknya apabila kemampuan karyawan tinggi maka dapat dengan mudah meningkatkan efektivitas kerja.

Berdasarkan data tersebut diperoleh bahwa responden dengan mayoritas menjawab sangat setuju terhadap semua pertanyaan variabel kompetensi akan dapat meningkatkan efektivitas kerjanya dengan melalui kompetensi atau kemampuan kerja yang baik. Sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Goi et al., (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo” dengan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja Terhadap Efektivitas Kerja PT Happy Jaya Plastik

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja adalah 0,001 yang artinya kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja secara signifikan. Hal ini disimpulkan bahwa tingginya disiplin kerja akan mampu mencapai efektivitas yang maksimal.

Berdasarkan data tersebut diperoleh bahwa responden dengan mayoritas menjawab sangat setuju terhadap semua pertanyaan variabel disiplin kerja akan dapat meningkatkan efektivitas kerjanya dengan melalui perilaku disiplin kerja yang baik. Sehingga perusahaan dan karyawan dapat mencapai tujuan dengan mudah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Suherman (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang” dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Semangat Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja PT Happy Jaya Plastik

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* diperoleh hasil uji F bahwa nilai signifikansi pada penelitian ini adalah 0,000 dengan begitu sesuai dengan teori bahwa jika $\text{sig} < 0,05$ maka ketiga variabel bebas (semangat kerja, kompetensi dan disiplin kerja) akan berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (efektivitas kerja).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Zaini dan Agustian (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Jakarta Utara” dengan hasil penelitian bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Semangat kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja PT Happy Jaya Plastik. Hal ini dikarenakan apabila semangat kerja tidak ada dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan lebih bermalas – malasan maka efektivitas kerja karyawan akan menurun.
2. Kompetensi (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja PT Happy Jaya Plastik. Hal ini dikarenakan kemampuan yang tinggi pada karyawan maka efektivitas kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan rendah maka efektivitas kerja juga akan menurun.
3. Disiplin Kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja PT Happy Jaya Plastik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, menaati peraturan perusahaan maka dapat meningkatkan efektivitas kerja.
4. Semangat Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin kerja (X3) secara simultan dapat disimpulkan bahwa berpengaruh secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja PT Happy Jaya Plastik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, maka peneliti dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran secara operasional
 - 1) Perusahaan tetap disarankan untuk selalu mempertahankan seberapa besar semangat karyawan dalam bekerja seperti karyawan selalu berpartisipasi dalam perusahaan, semangat bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan, selalu berinisiatif dalam menyelesaikan masalah maka hal tersebut juga dapat meningkatkan efektivitas kerja.
 - 2) Perusahaan tetap disarankan untuk selalu mempertahankan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan cara lebih memperhatikan detail pengetahuan karyawan, keahlian dan sikap karyawan.
 - 3) Perusahaan tetap disarankan untuk selalu mempertahankan disiplin kerja karyawan dengan cara lebih memperhatikan detail tujuan dan kemampuan, keteladanan

pimpinan, keadilan, sanksi hukuman, dan ketegasan.

2. Saran secara akademik

Diharapkan hasil penelitian ini sebagai upaya penunjang belajar peneliti selanjutnya disarankan, harap untuk menambah variabel penelitian lainnya sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik, dan tidak hanya meneliti mengenai variabel semangat kerja, kompetensi dan disiplin kerja. Dengan begitu apabila peneliti selanjutnya menambahkan variabel baru seperti motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR REFERENSI

- A.H. Rahadian, Mila Kencana, (2016), Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. *Transparansi Volume VIII, Nomor 02, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* ISSN 2085-1162., Hal 1-12.
- Alex S, Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PENASEMESTA
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Halimah, N., Kunci, K. and Kerja dan Efektivitas Kerja, S. (2014) 'Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur', *eJournal Administrasi Negara*, 2(4), pp. 1926–1937.
- Hartatik, Puji, Indah (2018), *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Kerja, S. (2016) 'ISSN 2303-1174 K. K. Supit.,Adolfina., H. N. Tawas. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan ...', 4(4), pp. 1098–1107. Available at: file:///C:/Users/LABKOM/Downloads/jpmanajemendd161422.pdf.
- Pranitasari, D. and Khotimah, K. (2021) 'Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara', *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), pp. 22–38. doi: 10.36406/jam.v18i01.375.
- Putri, M. A. (2017) 'Pengaruh Semangat Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan', *JOM Fekon*, 4(1), pp. 376–386.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Sedarmayanti, S. and Elianie, E. L. (2015) 'Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Penatausahaan Barang Persediaan Di Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan–Badan Tenaga Nuklir Nasional (Pstnt-Batan) Bandung', *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 12(2), pp. 251–266.

- Simanjuntak Trinovela, S. V. S. S. (2021) 'Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor', *Jurnal Inovatif Mahasiswa MANajemen*, 2(1), pp. 42–54.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Susanti and Mardika, N. H. (2021) 'Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk', *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. Available at: https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Zaini, Z. and Agustian, R. (2019) 'The effect of employee competence and work discipline on work effectivity on Immigration Office Class 1 North Jakarta', *Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(1), pp. 109–115.