



Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong

Reza Fahrepi

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire

Karlina Karlina

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Raudah Raudah

STIE Widya Praja Tanah Grogot

Address : Jl. Kalisusu, Distrik Nabire, Kabupaten Nabire

Corresponding author : Rezafahrepi21081992@gmail.com

Abstract: The aim of this research is to determine the influence of discipline on employee performance at the UPTD Community Health Center, Muara Uya District, Tabalong Regency. The sample in this study were employees at the UPTD Community Health Center, Muara Uya District, Tabalong Regency using a saturated sampling technique, 69 employees as the sample in the study were given a questionnaire consisting of 15 statements. The responses to this questionnaire were tested for validity and reliability before carrying out multiple linear regression analysis using the SPSS application. The results of submitting the instrument, namely the questionnaire, show that the 15 statement items are valid because $r_{count} > r_{table}$ (0.237). Apart from that, all statements are reliable because Cronbach's alpha (α) > 0.6 ($0.970 > 0.6$). The regression equation obtained is $Y = 0.034 + 0.304 X_1 + 0.321 X_2 + 0.378 X_3$. The multiple correlation coefficient (R) value is 0.928, which means that the correlation is very strong between the variables Preventive Discipline (X1), Corrective Discipline (X2), and Progressive Discipline (X3) on Employee Performance (Y). The coefficient of determination (Adjusted R²) value of 0.858 or 85.8% shows the magnitude of the variables Preventive Discipline (X1), Corrective Discipline (X2), and Progressive Discipline (X3) on Employee Performance (Y) of 85.8% while the rest is explained by other variables not included in this study were $(100 - 85.8) \% = 14.2\%$. Simultaneous testing shows that $f_{count} > f_{table}$ $130.664 > 2.75$ or $p\text{-value} (f_{count}) < \alpha$ ($0.000 < 0.05$) H_0 is rejected H_a is accepted so it can be concluded that there is a significant influence between the Discipline (X) variables which consist of Preventive Discipline (X1), Corrective Discipline (X2), Progressive Discipline (X3), simultaneously influence employee performance (Y) at the UPTD Pukesmas, Muara Uya District, Tabalong Regency. Next, a partial test was carried out which showed the value of $t_{count} > t_{table}$ for the Preventive Discipline (X1) variable, namely $3.925 > 1.997$, Corrective Discipline (X2) namely $3.020 > 1.997$, and Progressive Discipline (X3) namely $3.132 > 1.997$ which had a significant effect on Employee Performance (Y). Thus it is proven or H_0 is rejected and H_a is accepted. Based on the t_{count} value, the variable Preventive Discipline (X1) is the highest compared to Progressive Discipline (X3), and Corrective Discipline (X2) has a more dominant influence on Employee Performance (Y) at the UPTD Community Health Center in Muara Uya sub-district, Tabalong Regency.

Keywords: Discipline, Performance, Employee

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada UPTD Puskesmas Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong dengan Teknik sampling jenuh sebanyak 69 orang pegawai sebagai sampel pada penelitian diberikan kuesioner yang terdiri 15 pernyataan. Tanggapan pada kuesioner ini diuji validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil pengajuan instrument yaitu kuesioner menunjukkan bahwa 15 butir pernyataan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,237). Selain itu seluruh pernyataan reliabel karena Cronbach,s alpa (α) $> 0,6$ ($0,970 > 0,6$). Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 0,034 + 0,304 X_1 + 0,321 X_2 + 0,378 X_3$. Nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,928 yang artinya korelasi sangat kuat antara variable Disiplin Preventif (X₁), Disiplin Korektif (X₂), dan Disiplin Progresif (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,858 atau 85,8% menunjukkan besarnya variable Disiplin Preventif (X₁), Disiplin Korektif (X₂), dan Disiplin Progresif (X₃) terhdap Kinerja Pegawai (Y) Sebesar 85,8% sedangkan

Received: August 31, 2023; Revised: September 30, 2023; Accepted October 31, 2023

* Reza Fahrepi, Rezafahrepi21081992@gmail.com

sisanya dijelaskan oleh variable lainnya yang tidak terdapat di dalam penelitian ini sebesar $(100-85,8) \% = 14,2\%$. Pengujian simultan menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ $130,664 > 2,75$ atau $p\text{-value}$ (f_{hitung}) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin (X) yang terdiri dari Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2), Disiplin Progresif (X_3), berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong. Selanjutnya dilakukan pengujian parsial yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada variabel Disiplin Preventif (X_1) yaitu $3,925 > 1,997$, Disiplin Korektif (X_2) yaitu $3,020 > 1,997$, dan Disiplin Progresif (X_3) yaitu $3,132 > 1,997$ berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian terbukti atau H_0 ditolak dan H_a diterima Berdasarkan nilai t_{hitung} , variabel Disiplin Preventif (X_1) tertinggi dibandingkan Disiplin Progresif (X_3), dan Disiplin Korektif (X_2) berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong.

Kata kunci: Disiplin, Kinerja, Pegawai

LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia yang perlu diawali dengan perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, Kinerja pegawai yang telah adadiharapkan mampu memberikan hasil sesuai dengan ketentuan yang ada di instansi. Hal ini diwujudkan salah satu penyesuaian seperti meningkatkan faktor- faktor disiplin dan kinerja terhadap produktivitas pegawai yang baik dalam suatu instansi, sehingga setiap pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan instansi.

Menurut Hamali (2018:98) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.”

Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas adalah fasilitas sarana pelayanan kesehatan terdepan dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di Seluruh Tanah Air, utamanya dalam era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Keberhasilan pelayanan kesehatan melalui Puskesmas memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pembangunan kesehatan. Puskesmas merupakan Unit Pelayanan Teknis Dinas Kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja.

Fungsi Puskesmas yang semula lebih berorientasi kepada upaya kuratif yang artinya suatu kegiatan atau serangkaian kegiatan pengobatan yang ditujukan untuk penyembuhan penyakit, dan rehabilitatif yang artinya kegiatan atau serangkaian tindakan untuk mengembalikan bekas penderita ke masyarakat. Bergeser kepada upaya preventif dan promotif tanpa mengabaikan upaya kuratif dan rehabilitatif. Fungsi Puskesmas juga

semakin kompleks karena menjadi pusat pemerdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan masyarakat tingkat pertama yaitu meliputi pelayanan kesehatan perorangan dengan tujuan utama memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat serta mencegah penyakit tanpa mengabaikan upaya kuratif dan rehabilitatif.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Kedisiplinan dapat diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Terlebih pada pegawai pemerintahan atau Aparatur Sipil Negara. Sebagai pelayan masyarakat untuk harus bekerja tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh aturan berlaku.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen adalah suatu wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen juga merupakan suatu proses dimana ketika seseorang mampu mengatur segala sesuatu yang dikerjakan, sehingga apa yang telah menjadi tujuan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Hasibuan (2018:9) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:7) “Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintah, karena sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai kunci utama dalam menentukan perkembangan suatu instansi untuk mencapai segala tujuan yang diharapkan.

Menurut Hamali (2018:2) “Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.”

Menurut Anwar (2017:2) “Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mempunyai pengaruh besar akan kesuksesan pencapaian tujuan suatu instansi. Dengan manajemen yang baik maka pegawai akan bekerja sesuai prosedur yang ada dan dapat menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab dengan maksimal.

Menurut Hasibuan (2018:10) “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 Sinambela (2016:9) “Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.”

Disiplin

Disiplin adalah salah satu faktor penentu keberhasilan kerja dalam suatu instansi, karena dengan menjalankan disiplin sesuai dengan aturan yang berlaku maka bisa dipastikan hasil yang akan diperoleh pun memuaskan dan baik

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:129) “ Disiplin kerja adalah dapat diartikan sebagai pelaksanaan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”

Menurut Hasibuan (2014:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesadaran dan kerelaan seseorang dalam memahami, melakukan, dan menaati peraturan ataupun perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja

Pada umumnya setiap pegawai memiliki harapan yang besar pada pencapaian hasil kerja yang baik ketika mereka mampu menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Suntoro dalam Subekhi dan Jauhar (2012:194) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Menurut Mangkunegara (2013:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang ada pada UPTD Puskesmas Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong yang berjumlah 70 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang ada maka dapat disimpulkan bahwa populasi yang dijadikan sampel hanya 69 karena 1 orang adalah kepala puskesmas. Pengolahan data dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan dari Aplikasi Statistical Product and Service Solution (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	p-value
Konstanta	0,034	0,150	0,882
Disiplin Preventif (X ₁)	0,304	3,925	0,000
Disiplin Korektif (X ₂)	0,321	3,020	0,004
Disiplin Progresif (X ₃)	0,378	3,132	0,003
	R	0,926	
	R Square	0,858	
	F hitung	130,664	
	p-value	0,000	
	N	69	

Sumber : Data yang diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel 1 mengenai hasil persamaan regresi maka dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 0,034 + 0,304 X_1 + 0,321X_2 + 0,378X_3$$

Dimana:

a = 0,034 artinya jika Disiplin Preventif (X₁), Disiplin Korektif (X₂), dan Disiplin Progresif (X₃), maka Kinerja Pegawai (Y) sama dengan 0 maka kinerja pegawai sebesar 0,034.

b₁ = 0,304 Artinya jika Disiplin Preventif (X₁) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,304 dengan asumsi bahwa variabel lainnya bersifat konstan atau tetap.

b₂ = 0,321 Artinya jika Disiplin Korektif (X₂) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,321 dengan asumsi bahwa variabel lainnya bersifat

konstan atau tetap.

$b_3 = 0,378$ Artinya jika Disiplin Progresif (X_3) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,378 dengan asumsi bahwa variabel lainnya bersifat konstan atau tetap

2. Analisis Koefisien Korelasi Ganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 1 nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,926 dan berada pada Interval Interpretasi 0,80 – 1,000 yang artinya korelasi yang sangat kuat antara Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2), Disiplin Progresif (X_3), dengan Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 1 nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,858 atau sebesar 85,8% yang artinya Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2), dan Disiplin Progresif (X_3), memberikan sumbangan atau kontribusi yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Puskesmas Muara Uya Kabupaten Tabalong sebesar 85,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar $(100-85,8\%) = 14,2\%$

3. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel 13 mengenai uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 130,664 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,75 ($df = 3;65$). Dapat disimpulkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $130,664 > 2,75$, atau p-value (Fhitung) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$), artinya bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikansi antara variabel Disiplin (X) yang terdiri dari Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2), Disiplin Progresif (X_3), berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Pukesmas Muara Uya Kabupaten Tabalong.

4. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji koefisien regresi secara sendiri-sendiri atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdiri dari Variabel Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2), Disiplin Progresif (X_3), secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 1 mengenai uji t hasilnya adalah:

1) Untuk Disiplin Preventif (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,925 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,997 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,925 > 1,997$, atau p-value (X_1) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka sehingga H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan Disiplin Preventif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka, H_0 ditolak.

- 2) Untuk Disiplin Korektif (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,020 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,997 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,020 > 1,997$, atau p-value (X_2) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel Disiplin Korektif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 3) Untuk Disiplin Progresif (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,132 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,997 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,132 > 1,997$, atau p-value (X_3) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel Disiplin Progresif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN

1. Hasil persamaan regresi linier berganda yang memuat nilai masing-masing variabel yaitu $Y = 0,034 + 0,304 X_1 + 0,321 X_2 + 0,378 X_3$ yang artinya terdapat pengaruh positif variabel Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2), Disiplin Progresif (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga menunjukkan perubahan yang searah.
2. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) menunjukkan nilai 0,926 dan berada pada interval Interpretasi 0,80 – 1,000 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2) Disiplin Progresif (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong.
3. Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2), Disiplin Progresif (X_3), memberikan sumbangan atau kontribusi mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong sebesar 85,8% sedangkan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini adalah sebesar 14,2%.
4. Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2), Disiplin Progresif (X_3), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
5. Secara parsial, Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektif (X_2) dan Disiplin Progresif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong.
6. Variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) adalah Variabel Disiplin Preventif (X_1) dengan nilai t_{hitung} tertinggi sebesar 3,925.

SARAN

1. Hendaknya Pimpinan Puskesmas UPTD Puskesmas Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong mempertahankan ketaatan pegawai pada peraturan yang telah ditentukan, ketaatan pegawai terhadap prosedur kerja sangat baik dan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.
2. Hendaknya Pimpinan Puskesmas UPTD Puskesmas Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong memberikan peringatan dan skorsing kepada pegawai yang tidak disiplin.
3. Hendaknya Pimpinan Puskesmas UPTD Puskesmas Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong memberikan teguran secara lisan, tertulis dan diturunkan pangkatnya serta diberhentikan atau dipecat.
4. Hendaknya Pimpinan Puskesmas UPTD Puskesmas Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong memberikan semangat kerja agar kualitas kerja meningkat, melakukan kerja sesuai standar kerja yang ditentukan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan waktu, menghasilkan efektivitas kerja yang maksimal serta dapat berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Aswaja Pressindo. Adobe PDF eBook.
- Attia, Nani. 2018. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Institutional Repositories & Scientific Journals. (Online), (<http://repository.unpas.ac.id/>, diakses pada 15 Maret 2023)
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Cetakan Kedua. Bandung : CV ALFABETA.
- Hardani, et.al. 2020. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Cetakan Pertama. Yogyakarta. PUSTAKA ILMU. Adobe PDF eBook.
- Haris, Sofianti. 2020. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paser. Skripsi. Tanah Grogot. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Praja.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Imani, Gevinela. 2022. PENGARUH PENEMPATAN, PELATIHAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada Karyawan Bagian Administrasi PDAM Tirta Anom Kota Banjar). Jurnal Ekonomi dan Bisnis. (Online), (<http://repositori.unsil.ac.id/>, diakses 29 April 2023)

- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Kedelapan. Bandung : PT REFIKA ADITAMA.
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS. Cetakan Pertama. Jakarta : PT BUKU SERU.
- Rukajat, Ajat. 2018. Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Sabrina, R. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Medan : Ummu Press. Adobe PDF eBook.
- Sahir, Syafrida, Hafni. 2021. Metodologi Penelitian. Cetakan Kesatu. Jogjakarta : Penerbit KBM Indonesia. Adobe PDF eBook.
- Siagian, Sondang. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Cetakan Ke Dua Puluh Enam. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Silaen, Ruth, Novia. 2021. Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Bandung : WIDINA BHAKTI PERSADA. Adobe PDF eBook.
- Sujarweni, 2019. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V Wiratna. 2015. Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sukrispiyanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Sunyoto, 2011. Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi. Cetakan Pertama. Jakarta : PT BUKU SERU.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta : PT BUKU SERU.
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. YRAMA WIDYA.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kesepuluh. Jakarta : Prenamedia Group.
- Suyono. 2015. Analisis Regresi Untuk Penelitian. Edisi Kesatu. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA. Adobe PDF eBook.
- Wahdaningsih, Sri. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Paser. Skripsi. Tanah Grogot. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widya Praja