

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi

The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at UPT Puskesmas Ambalawi District

Muhammad Iqbal¹, Amirulmukminin²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

¹(ikbalazioza@gmail.com), ²(amirul.stiebima@gmail.com)

Abstrak

Kinerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintah ataupun organisasi lainnya, Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi dengan jangka waktu tertentu. Kinerja dapat dilihat dari Disiplin Kerja serta Motivasi kerja pegawainya. Penelitian ini dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi, Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif Jumlah responden yang ditetapkan dari 127 populasi adalah sebesar 55 responden dengan tehnik random sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert, Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka, dengan menggunakan teknik analisa data uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisi regresi berganda, analisis korelasi berganda, uji determinasi, uji T dan Uji F. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel maka diperoleh hasil analisis data menggunakan aplikasi SPSS, data tersebut berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, dan autokorelasi. Sehingga dilanjutkan analisis data, diperoleh tingkat korelasi sebesar 65,6% sementara koefisien determinasi sebesar 43%. Hasil analisis Secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sementara motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi, Kabupaten Bima.
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

Abstract

*Performance is a very important factor for a government agency or other organization. Performance as a manifestation of one's work behavior is displayed as work performance in accordance with its role within the organization for a certain period of time. Performance can be seen from the Work Discipline and Work Motivation of its employees. This research was conducted to see whether there was an effect of work discipline and work motivation on employee performance at the UPT Puskesmas Ambalawi District, Bima Regency. This type of research used in this study is associative, the number of respondents determined from 127 populations is equal to 55 respondents with random sampling techniques. The research instrument uses a Likert scale questionnaire, data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires and literature studies, using data analysis techniques validity, reliability, classic assumption test, multiple regression analysis, multiple correlation analysis, determination test, T test and Test F. After the instrument is declared valid and reliable, the results of data analysis using the SPSS application are obtained, the data is normally distributed, multicollinearity does not occur, and autocorrelation. So that continued data analysis, obtained a correlation level of 65.6% while a coefficient of determination of 43%. The analysis results partially show that Work Discipline influences Employee Performance While Work motivation does not affect employee Performance. Simultaneously work discipline and work motivation affect employee performance at UPT Puskesmas Ambalawi District, Bima Regency.
Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Dewasa ini manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting bagi setiap organisasi, karena manusia masih berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, MSDM merupakan elemen terpenting karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maka dari itu keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung oleh teknologi yang ada pada suatu organisasi melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Susiarto dan ahmadi (2007) berpendapat, bahwa disiplin kerja karyawan adalah bagian dari faktor kinerja, maka dari itu penting bagi suatu organisasi untuk lebih memperhatikan kinerja pegawainya.

Motivasi merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dengan segala daya dan upaya untuk mencapai tujuan yang di kehendaki. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Holid dan Sriyanto (2010).

Kinerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintah ataupun organisasi lainnya, Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi dengan jangka waktu

tertentu. Maka dari itu suatu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul Bruce (2013:45).

Puskesmas Ambalawi adalah puskesmas pemerintah daerah yang berada di kecamatan ambalawi kabupaten bima. Keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan untuk memberikan pelayanan medis yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan pelayanan medis yang baik, maka diharapkan tenaga-tenaga medis ataupun pegawai yang mempunyai kinerja yang baik serta memiliki kemampuan dalam bidangnya masing-masing, dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja setiap tahunnya, agar dapat mewujudkan peranannya sebagai layanan Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS).

Dari observasi yang dilakukan peneliti, masalah-masalah yang timbul pada Upt Puskesmas Ambalawi seperti menurunnya kinerja pegawai, hal ini dikarenakan beberapa faktor, seperti kedisiplinan serta motivasi yang belum maksimal, sehingga ada beberapa pegawai yang belum bisa mengikuti atau mematuhi peraturan organisasi sebagai mana mestinya, datang dan pulang kerja tidak pada waktu yang ditetapkan, sehingga membuat beban kerja yang akhirnya tertumpu pada sebagian pegawai. Adapun permasalahan motivasi kerja seperti kurangnya pembinaan, pemberian pelatihan atau kurangnya rasa tanggung jawab yang lebih terhadap hasil kerja. Sehubungan dengan masalah yang didapat, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Upt Puskesmas Kecamatan Ambalawi.

METODE

Jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Penelitian dilakukan pada UPT

Puskesmas Kecamatan Ambalawi yang keseluruhan pegawai berjumlah 127 orang, sehingga ukuran sampel yang digunakan ditentukan menggunakan rumus slovin Sugiono (2016:81) sehingga memperoleh sebesar 55 sampel. Dan teknik sampling yang digunakan *simple random sampling*. Dari jumlah sampel sebesar 55 tersebut akan diberikan kuesioner yang berupa sajian pertanyaan/ pernyataan yang dibuat menggunakan skala likert, namun sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Sebelum kuesioner dibagikan data diperoleh dengan observasi, wawancara

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji Validitas

No.	Variabel	Standar Validitas	Rata-rata Validitas	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,300	0,6495	Valid
2.	Motivasi Kerja	0,300	0,625	Valid
3.	Kinerja Pegawai	0,300	0,5766	Valid

Sumber: Output yang diolah SPSS.

Dari hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan spss, semua instrumen atau pernyataan yang dibuat semuanya valid. Untuk pernyataan indikator disiplin kerja, nilai validitas terendah dari butir pernyataan adalah 0,525 dan tertinggi adalah 0,704. Sehingga jika dirata-ratakan dalam pernyataan tersebut nilai rata-ratanya adalah 0,6495 sehingga lebih dari standar validitas yaitu 0,300 sehingga delama pernyataan tersebut seluruhnya adalah valid. Begitupun untuk motivasi kerja dengan nilai butir

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Standar Reliability	Cronbachs Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,600	0,783	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,600	0,774	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0,600	0,722	Reliabel

Sumber: Output yang diolah SPSS.

Setelah melakukan persyaratan uji reliabilitas dengan bantuan aplikasi statistik SPSS 20, Maka hasil diperoleh

dan pembagian angket/ kuesioner dan terakhir peneliti melakukan studi pustka. Selanjutnya data tersebut akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS dengan beberapatahap pengujian dan diantaranya uji validitas. Reliabilitas, uji asumsi klasik dimana didalamnya terdapat uji normalitas, heterokedstisitas, multikolonieritas, autokorelaasi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan uji (F).

pernyataan terendah 0,318 dan tertinggi 0,855 sehingga kalau dirata-ratakan nilai validitasnya adalah 0,625 lebih besar dari nilai standar validitas 0,300. Hal serupa dengan nilai validitas kinerja pegawai, dengan nilai validitas butir pernyataan terendah 0,328 dan untuk nilai tertingginya adalah 0,712 sehingga jika dirata-ratakan nilai validitas yang diperoleh kinerja pegawai sebesar 0,5766 lebih besar dibandingkan nilai standar validitas 0,300 sehingga dikatakan valid.

berdasarkan dari tabel di atas, Dan menunjukkan hasil perhitungan modal Chromobach's Alphabahwa Disiplin kerja

dengan memperoleh hasil penelitian 0,783, Motivasi kerja dengan hasil penelitian 0,774 dan Kinerja pegawai dengan hasil penelitian 0,722. Jadi dengan demikian semua item pernyataan pada instrumen

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91578686
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.071
	Negative	-.168
Kolmogorov-Smirnov Z		1.245
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090

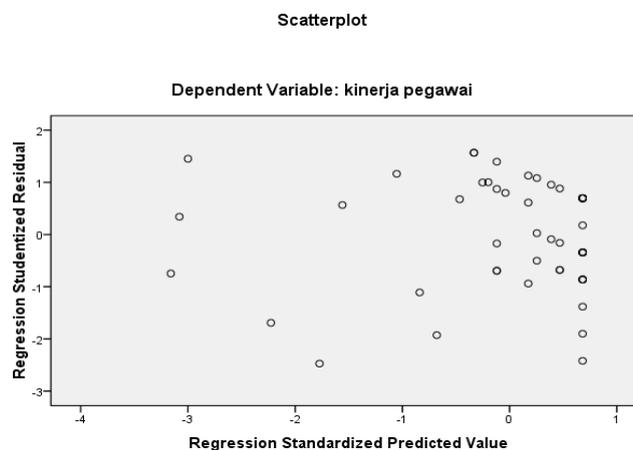
Sumber: Output yang diolah SPSS.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas pada tabel di atas dengan menggunakan metode kolmogorov-smirnov, maka di dapatkan hasil signifikan dari uji normalitas yang memiliki nilai sebesar

Uji Heterokedastisitas

penelitian dapat dikatakan reliabilitas karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas dengan nilai standar Chorombach' Alpha >0,600.

0,090, dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga di dapatkan kesimpulan bahwa uji test normalitas dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji Heterokedastisitas dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS Bentuk dari gambar diatas , menunjukkan bahwa hasil penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat

pada titik-titik atau plot yang menyebar pada gambar tersebut. Jadi hasil dari kesimpulan yang dapat diambil dari uji Heterokedastisitas ini adalah bahwa tidak terjadi residual.

Uji multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.934	5.268		2.835	.007		
	disiplin kerja	.488	.238	.379	2.048	.046	.320	3.129
	motivasi kerja	.355	.214	.307	1.657	.104	.320	3.129

Sumber: Output yang diolah SPSS.

Berdasarkan dari hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel diatas digunakan untuk menjelaskan bagaimana terjadi dan tidak terjadinya multikolinieritas. Dikatakan terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF >10,00.

Sedangkan dari tabel diatas menunjukkan nilai VIF yang diperoleh adalah 3,129, artinya lebih kecil dari 10,00 berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.656 ^a	.430	.408	1.952	1.624

Sumber: Output yang diolah SPSS.

Dari tabel diatas nilai du dicari pada distribusi nilai tabel durbin-watson berdasarkan K(2) dan n(55) dengan signifikasi 5%. Nilai Durbin_Watson (d) sebesar 1,624 < batas atas (du) yakni 1,640

dan < (4-du) 4 – 1,640 = 2,360, sebagaimana dasar keputusan dalam uji Durbin-Watson di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.934	5.268		2.835	.007		
	disiplin kerja	.488	.238	.379	2.048	.046	.320	3.129
	motivasi kerja	.355	.214	.307	1.657	.104	.320	3.129

Sumber: Output yang diolah SPSS.

Dari tabel 1.4 dapat dibentuk persamaan linier berganda adalah $Y = 0,488X_1 + 0,355 X_2 + 14.934$. artinya jika tidak disiplin kerja dan motivasi bernilai 0 maka kinerja pegawai bernilai 14.934 dan apabila disiplin diberikan nilai 1 maka akan mengalami

peningkatan sebesar 0,448 begitupun terjadi pada motivasi kerja.

Uji koefisien Korelasi dan determinasi

Tabel 7. Hasil Uji koefisien korelasi dan determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.656 ^a	.430	.408	1.952	1.624

Sumber: Output yang diolah SPSS

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa tingkat korelasi hanya berkisar 0,656 atau 65,6% jika mengacu pada Sugiyono, (2016) berada pada hubungan kuat. sementara koefisien determinasi atau

pengaruhnya terhadap kinerja pegawai oleh disiplin dan motivasi sebesar 0,430 atau 43%. Artinya selebihnya dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti.

Uji parsial (uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.934	5.268		2.835	.007		
disiplin kerja	.488	.238	.379	2.048	.046	.320	3.129
motivasi kerja	.355	.214	.307	1.657	.104	.320	3.129

Sumber: Output yang diolah SPSS.

Dari data di atas di peroleh t_{hitung} untuk X1 sebesar 2,048 dan 1,657 untuk X2. Untuk menentukan t_{tabel} dapat dilihat dalam lampiran statistika t_{tabel} , dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan (df) $n-k-1$ atau $55-2-1 = 52$. Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,007. untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam uraian dibawah ini

- Variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung 2,048 > t tabel 2,007 yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung 1,657 < t tabel 2,007, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.516	2	74.758	19.614	.000 ^a
Residual	198.193	52	3.811		
Total	347.709	54			

Sumber: Output yang diolah SPSS.

Dari uji ANOVA atau F test diperoleh F_{hitung} sebesar 19,614. Untuk menentukan F_{tabel} digunakan lampiran statistika F_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Nilai df1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$ dan df2 ($n-k-1$) atau $55 - 2 - 1 = 52$. Maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,18. Hal ini mengartikan bahwasanya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19,614 > 3,183$ sehingga disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap

kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima, dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT puskesmas kecamatan ambalawi dengan nilai thitung 2,048 > t tabel 2,007, ini menunjukkan variabel disiplin

kerja dapat dipengaruhi oleh variabel kinerja pegawai, jika disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Sebaliknya, jika disiplin kerja meningkat maka juga akan meningkatkan kinerja pegawai pada UPT puskesmas kecamatan ambalawi.

2. Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT puskesmas kecamatan ambalawi dengan nilai $t_{hitung} 1,657 < t_{tabel} 2,007$, ini menunjukkan variabel motivasi tidak memberikan pengaruh apa-apa pada variabel kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada upt puskesmas kecamatan ambalawi dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (19,614 > 3,183)$.

Sehubungan dengan kesimpulan pada penelitian ini dan keterbatasan yang dimiliki, maka untuk penyempurnaan penelitian berikutnya diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan, instansi harus mampu mempertahankan kedisiplinan kerja para pegawainya seperti memberi teguran kepada para pegawai yang tingkat kedisiplinannya kurang dan pemberian sanksi pada pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh instansi sesuai dengan tingkat kesalahannya sehingga mendorong kualitas dan kuantitas dari kinerja yang dimiliki oleh para pegawai.
2. Selain dari kedisiplinan kerja instansi harus tetap memberikan motivasi berupa pemberian penghargaan serta pemberian reward atau bonus bagi pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik, agar pegawai semakin terpacu dalam menjalankan pekerjaannya sekalipun motivasi tidak berpengaruh dalam penelitian ini.
3. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya penelitian yang dilakukan tidak hanya

sebatas ruang lingkup upt puskesmas kecamatan ambalawi saja tetapi diharapkan biasa lebih diperluas lagi ke instansi-instansi lainya dalam lingkup pemerintah atau perusahaan swasta serta mencari pengaruh lain terhadap kinerja pegawai dan tidak sebatas disiplin dan motivasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu demi terselesaikannya tulisan ini, khususnya kepada bapak Amirulmukminin, M.Pd selaku dosen pembimbing 1 penulis, serta teman-teman mahasiswa seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu dalam proses pengerjaan tulisan ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adela Hotyada Siregar dan Maiwana Sinusula, 2007. **Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kesehatan Kerja**, Jurnal Manajemen Mutu.No.2 Juli
- B. Siswanto Sastrohadwiryo, 2001. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bruce, Anna. 2003. **Rahasia Tempat Kerja Penuh Semangat dan Meyenangkan**.Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.
- Erna Safitri, 2013. **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**,Jurnal Manajemen, Volume 1 Nomor 4 Juli
- Hasibuan H. Malayu. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. :Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan H, Malayu, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bimi Aksara
- Harlie, M. 2010. **Pengaruh Disipli Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karrier Terhadap Kinerja Pegawai**

- Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.** *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2): 10-23.
- Holid, Muhammad dan Sriyanto, Agus. 2010. **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)**, *Jurnal Manajemen* 5 (1): 22-38.
- Hestisani H, Bagia I,W, Suhendra W, 2014. **Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.** *E-Joernal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Volume 2, No 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: Remaja Rosda
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. **Performance Appraisal, Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan,** Jakarta: PT Rajagrafindo persada.
- Roni ,F., Safitri, M, T. 2013. **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabalindo Murni, Tbk.** *Jurnal pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEN)*, Volume 1 Nomor 2.
- Robbins, Stephen P. 2008. **Perilaku Organisasi.** Jakarta: Penerbit Selemba Empat.
- Safri, Amri, T. Roli Ilhamsyah Putra 2015. **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh.** *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4, No. 3, Hal: 4-10
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.** Bandung: PT Alfabet.
- Susiarto dan Ahmadi, Slamet. 2007. **Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU 34-12701 Jakarta Selatan.** *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4 (1): 34-31
- Sukarja R, Machin. 2015. **Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau,** *Jurnal Tapak Manajemen Bisnis.*, Vol No. 2 Mei.