



## PERAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN

Oleh :

Jenny Elfrida Tambunan<sup>1)</sup>, Herni Pujiai<sup>2)</sup>,

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Email : [232173021@students.unsurya.ac.id](mailto:232173021@students.unsurya.ac.id) ; [hernipujiati@unsurya.ac.id](mailto:hernipujiati@unsurya.ac.id)

**Abstrak.** Work discipline is characterized by the attitude of respecting, valuing, and adhering to both written and unwritten rules, as well as being willing to comply with them, without avoiding sanctions if duties and authorities assigned are violated. Work discipline is a significant factor influencing an employee's performance in a company or organization. Employee performance refers to the outcomes or results of tasks assigned within an organization or institution. If an employee does not apply discipline in performing their tasks, automatically the work will not proceed smoothly, and the objectives of the office will not be achieved. The firmness of a leader in an office also affects the discipline of the employees; if the leader is not firm, most employees will lack discipline in carrying out their duties and may instead be lazy in their work, resulting in the failure to achieve the office's goals. This study is conducted considering the importance of work discipline in enhancing employee performance. The aim of this research is to examine the role of work discipline in the performance of employees in government institutions. Therefore, through a study of work discipline on employee performance, it is expected to make them more disciplined in carrying out their duties.

**Abstrak.** Disiplin kerja adalah sebagai sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan/organisasi. Kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (outcomes) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Jika seorang pegawai tidak menerapkan disiplin dalam melakukan tugasnya maka secara otomatis suatu pekerjaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik, tujuan dari kantor tersebut tidak akan tercapai. Ketegasan seorang ketua dalam sebuah kantor juga mempengaruhi sikap disiplin pegawai-pegawainya, jika ketuanya saja tidak tegas maka kebanyakan pegawainya tidak akan disiplin dalam melaksanakan tugasnya, mereka justru bermalas-malasan dalam bekerja sehingga tujuan dibangunnya sebuah kantor tersebut tidak akan tercapai. Penelitian ini dilaksanakan mengingat betapa pentingnya disiplin kerja dalam

meningkatkan kinerja seorang pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran disiplin kerja terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah Sehingga dengan adanya kajian tentang disiplin kerja terjadap kinerja pegawai dapat menjadikan mereka lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya.  
**Keyword:** Disiplin, Kinerja

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, khususnya instansi pemerintah, kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan efektivitas layanan publik. Kinerja pegawai, yang merujuk pada hasil atau keluaran dari tugas-tugas yang diberikan dalam organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang sangat penting adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup sikap menghormati, menghargai, dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta kesediaan untuk menaatinya, termasuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Disiplin kerja sangat penting untuk menjaga keteraturan dan efisiensi, serta mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik, pegawai mungkin gagal menjalankan tugasnya secara efektif, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan instansi. Lebih jauh lagi, peran kepemimpinan sangat krusial dalam menumbuhkan disiplin. Seorang pemimpin yang tegas dan konsisten dapat menanamkan disiplin di antara pegawai, memastikan mereka tetap rajin dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka.

Dalam penelitian ini, Peneliti mengambil lokasi di Kantor Sekretariat Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan sebagai institusi teknis di bidang pelayanan teknis yang mempunyai tugas dan kewenangan di bidang publik. Menurut George R. Terry, manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.

Mengacu pada pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Penelitian ini berupaya untuk memahami bagaimana perilaku disiplin dapat berdampak positif pada hasil kerja dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai. Dengan mengkaji aspek-aspek ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi melalui praktik disiplin pegawai yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang, Penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai?

Motivasi di balik penelitian ini didasarkan pada beberapa faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan dan efisien pemerintah. Ada beberapa motivasi utama :

1. Pentingnya disiplin kerja dalam organisasi  
Disiplin kerja merupakan salah satu pilar utama yang mendukung operasional organisasi yang efektif. Tanpa disiplin yang kuat pegawai mungkin tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik, yang berakibat pada penurunan kinerja keseluruhan organisasi.
2. Peran kunci pemerintah dalam pelayanan publik  
Instansi pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Kinerja pegawai pemerintah langsung berdampak pada akepuasan masyarakat dan efisiensi pelayanan publik.
3. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis peran disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja dan Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

## KAJIAN LITERATUR

Pengertian disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan dari atasan kepada bawahan. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen SDM berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya.

Menurut "Sutrisno (2015:45)" menyatakan "Disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Menurut "Ajabar (2020:45)" menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku". Menurut "Mardi Astutik (2016:145)" menyatakan bahwa "Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut "Wijaya (2015:291)" disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan menurut para ahli maka peneliti menyampaikan menyampaikan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk perilaku dan pengendalian dari pegawai dalam mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan ditentukan oleh sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap pegawai itu sendiri. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Menurut "Sutrisno (2015:89)". Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai  
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut "Wijaya (2015:315) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :
  - a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

Menurut "Daulay (2019:210)" Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut "Zainal (2015:548)" mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesiapan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut "A Mangkunegara (2017:67)" mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode atau pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif. Menurut Poerwandari penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang bersifat deskriptif, seperti wawancara, catatan lapangan, gambar, foto rekaman video, dan lain-lain.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi dan dokumentasi. Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke lapangan dan kegiatan pegawai di tempat kerja mereka. Sedangkan Dokumentasi yaitu teknik dokumentasi yang melibatkan pengumpulan data dari dokumen-dokumen yang ada di instansi pemerintah seperti catatan absensi, laporan kinerja. Analisis data yang digunakan adalah dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari hasil penelitian. Setelah data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi langkah berikutnya adalah menganalisa data tersebut untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, terdapat 2 variabel utama yang akan dianalisis yaitu disiplin kerja (variabel independen) dan kinerja pegawai (variabel dependen). Disiplin kerja (independen). Disiplin kerja adalah sejauh mana pegawai mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencakup aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap perintah atasan dan ketaatan terhadap aturan kerja. Indikator Pengukuran adalah ketepatan waktu (kehadiran tepat waktu dan penyelesaian tugas), kepatuhan terhadap

perintah atasan : seberapa baik pegawai mengikuti instruksi arahan dari atasan, Kinerja Pegawai (variabel Dependen) adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja mencakup kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator Pengukuran adalah Kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan observasi dan dokumentasi yang telah dilakukan, penulis dapat menguraikan peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan. Dalam penelitian ini penulis memperoleh hasil mengenai bagaimana peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Sekretariat Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan. Seperti yang kita ketahui bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah perusahaan atau kantor, keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan di dalam sebuah organisasi sangat ditentukan dari profesionalitas para anggotanya dalam bekerja. Dari Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa disiplin kerja di kantor Sekretariat Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan tergolong sudah cukup baik, walaupun masih banyak yang harus di benahi kedepannya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam disiplin pegawai yang dikatakan baik itu dapat tercermin dari tanggung jawab yang dimiliki setiap pegawainya. Sebenarnya semua itu tergantung dengan pribadi orangnya masing-masing, banyak peraturan yang dibuat oleh orang itu sendiri tanpa sepengetahuan atasannya, misalnya datang di jam 09.00 WIB, padahal seharusnya masuk di jam 08.00 WIB. Hal inilah yang tidak mencerminkan disiplin kerja yang baik. Pada dasarnya pegawai harus datang tepat waktu dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan begitu tujuan sebuah kantor dapat dikatakan tercapai dengan baik. Namun, faktanya mendisiplinkan seseorang itu tidak semudah yang dibayangkan, perlu sesuatu yang mendorong mereka datang tepat waktu.

Dikantor ini cara atasan untuk mendisiplinkan pegawainya dalam hal waktu yaitu dengan memberikan sanksi jika seseorang tersebut datang terlambat, dengan hal ini dapat membuat mereka datang tepat waktu dan pulang juga tepat waktu. Walaupun sebenarnya masih ada juga pegawai yang melanggar aturan ini, tetapi tidak banyak melakukan hal tersebut. Ketika ada pekerjaan yang mengharuskan turun ke lapangan secara langsung, pegawai juga sangat disiplin mengerjakannya. Pegawai antusias sekali melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga kedisiplinan ini meningkatkan kinerja seorang pegawai. Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi pegawai menjadi disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, pimpinan yang berani mengambil keputusan secara tegas merupakan contoh pemimpin yang bijaksana, dengan seperti itu tujuan sebuah organisasi pasti akan dapat dicapai sesuai harapan.

Sebenarnya pemimpin menjadi kunci kedisiplinan bawahannya dalam menjalani tugasnya, di kantor ini peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai yang bagus. Pemimpin tidak segan-segan menegur jika ada yang bertindak tidak sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh kantor. Pemimpin tidak melihat siapa yang melakukan pelanggaran tersebut. Pimpinan merupakan kunci dari sebuah perusahaan/organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Seorang pimpinan sangat dibutuhkan untuk mengarahkan bawahannya menjadi pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga kinerja pegawai juga dapat meningkat dari hari ke harinya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dapat diambil kesimpulan bahwa peran disiplin kerja

dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan tergolong sudah bagus. Pimpinan di kantor ini merupakan contoh pemimpin yang seharusnya dimiliki oleh sebuah kantor, karena dengan adanya pemimpin yang tegas dapat mencapai tujuan. Pegawai kantor Sekretariat Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan sudah disiplin dalam hal waktu, hal ini dikarenakan pimpinannya dapat tegas mengambil tindakan. Jika ada pegawai yang tidak datang tepat waktu beliau pasti langsung memberikan sanksi, sanksi yang sudah disepakati.

Tanggung jawab yang diberikan pegawai juga sudah dapat dibilang bagus, karena mereka sebenarnya sangat antusias dalam menjalani pekerjaannya walaupun terkadang ada rasa malas melanda itu merupakan hal yang manusiawi. Akan tetapi rasa malas itu dapat dikalahkan dengan adanya pimpinan yang tegas tersebut. Disiplin kerja pegawai itu merupakan hal yang sangat menentukan tingkat kinerja seorang pegawai dalam bekerja. Jika pegawai disiplin maka kualitas kerjanya bagus, begitu pula sebaliknya, jika disiplin pegawainya tidak bagus maka kualitas kerjanya juga tidak bagus. Peneliti mengharapkan agar pemimpin lebih meningkatkan dan membina disiplin kerja demi tercapainya peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan sesuai dengan harapan.

## DAFTAR PUSTAKA

- MM, W. (2017). Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(2), 71–82. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i2.352>.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. 18(01), 22–38
- Pratiwi, H. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 06(02), 20–23. <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/168>.
- Suhariyanto, D., Tanto, D., & Putro, A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81–92.
- Ulfah, N. A. (2020). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Glow Supermarket Banjarmasin.
- Manurung, Jandrio, (2017). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Aprizal, A., Kurniaty, K., & Hasriani, H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area IV Pamasuka Kota Makassar. *EJournal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i2.17962>.
- Manurung, Jandrio, (2017). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Medan Universitas Sumatera Utara.
- Mulyani, Sri, Majidan Noor, (2019). Peranan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Lapangan UPTD Terminal Km 6 Banjarmasin Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan.
- Republik Indonesia. 2010. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil;
- Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber daya manusia, (PT. Bumi Aksara: Jakarta, 2016), hlm. 339-340*
- 4 Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2009), Hlm. 86;*
- Indrastuti S, Lilis Suryani & Radiah. 2016, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar. Vol. 27, No. 1, Hal. 1-7;

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA  
SATUAN MARKAS RUMAH SAKIT MARINIR CILANDAK Hal. 37-42;  
Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber daya manusia, (PT. Bumi Aksara:  
Jakarta, 2016), hlm. 339-340 4 Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya  
Manusia, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2009), Hlm. 86