

Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu

Dr. Iskandar Muda Sipayung., SH., MH., CPM¹, Syafaruddin Munthe, Indah Lestari Munthe²

¹²³Ekonomi, Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Email: ¹sipayungjatanras@gmail.com, ²sfmmunthe@gmail.com, ³Siregarulfa892@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa banyak nilai Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan metode Kuantitatif dan melalui pendekatan Asosiatif kasual. Penentuan teknik sampel menggunakan pendapat Sugiono(2016) sebanyak 30 orang. Data yang di olah adalah hasil dari penyebaran Kuisioner kepada pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif, Regreslinier berganda, dan Uji Hipotesis. Berdasarkan Uji T untuk pengaruh Job Insecuriti terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,792 dan nilai t_{tabel} 1,697 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulan $0,792 > 1,679$ dengan nilai $sig (0,435) > 0,05$ maka H_0 diterima. Jadi variabel Job Insecurity (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Labuhanbatu. Untuk pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja pegawai memiliki Nilai $t_{hitung} (1,000) < t_{tabel} (1,697)$ dengan $sig (0,326) > 0,05$ maka H_0 diterima. yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Labuhanbatu. Hasil pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai nilai F_{hitung} sebesar 0,908 dengan nilai signifikan 0,415 dan F_{tabel} untuk 30 sampel adalah 3,316 dengan signifikan 0,05, maka diperoleh $sig_{hitung} (0,415) > sig_{tabel} (0,05)$ dan H_0 diterima. Jadi Job Insecurity (X1) dan Bebsan Kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)Dinas Sosial Labuhanbatu. Hasil pengujian R square adalah 0,006 atau 0,06%. Melalui nilai R Square ini, dapat diketahui bahwa Job Insecurity (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama memiliki pengaruh sebesar 0,06%, sedangkan sisanya sebesar 99,94% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Job Insecurity, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan lebih rendah absensi dan pengunduran dirinya. Instansi tidak menginginkan adanya pegawai terampil keluar dari Instansi. Dampak negatif seperti tidak stabilan dan ketidakpastian akan muncul karena perkantoran kehilangan pegawai yang sudah terampil dan perlu melatih kembali pegawai baru untuk menggantikan peran pegawai yang keluar.

Selain itu, banyaknya pegawai pada suatu organisasi yang keluar mengakibatkan tingginya biaya perekrutan pegawai baru, proses seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi.

Menurut Handoyo (dalam Yanita, 2012) faktor-faktor tersebut diantaranya adalah lingkungan kerja, komitmen organisasional dari pegawai, kepercayaan terhadap organisasi, dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Job insecurity adalah kondisi ketika dimana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologis. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan pekerjaan dan kepastian keberlanjutan pekerjaannya dalam organisasi.

Tidak jarang hal seperti ini diiringi dengan kondisi bahwa seseorang tersebut memiliki kecocokkan dan keterikatan yang tinggi dengan organisasi dimana mereka bekerja. Di satu sisi mereka ingin terus eksis di dalam organisasi tempat mereka bekerja, tetapi di sisi lain mereka merasa bahwa posisinya (pekerjaan dan keberadaannya dalam organisasi) terancam.

Dalam suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Salah satu persoalan

sumber daya manusia yang sering muncul dan dapat menghambat kinerja adalah tingkat perputaran karyawan (*employee turnover*).

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, pegawai harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup.

Kinerja pegawai dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan.

Jika banyak pegawai yang nyaman berkerja di Dinas Sosial LabuhanBatu, maka dia akan memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga dapat berpengaruh besar pada Dinas Sosial LabuhanBatu dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas, dan perusahaan semakin bagus.

Pegawai dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap Instansi. Instansi harus taat pada peraturan yang dibuat oleh Instansi dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan, tapi Instansi juga dapat lebih memerhatikan keadaan pegawai serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Intinya Pemerintah hanya akan melihat hasil dari peraturan yang telah dibuatnya jarang sekali melihat proses yang terjadi didalamnya. Untuk itu, Instansi harus memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan yang ditentukan pemerintah dengan lebih meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai yang ada didalamnya sehingga tercipta satu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan Instansi yang efektif dan efisien sesuai dengan standard yang diberikan oleh pemerintah.

Kinerja maupun beban kerja sangat berpengaruh penting bagi Instansi. Dari uraian diatas dan melihat adanya hubungan antara *job insecurity* dan Beban kerja dengan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang, "Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial LabuhanBatu".

Kabupaten Labuhanbatu

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas sosial Labuhanbatu.?
2. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas sosial Labuhanbatu.?
3. Apakah *Job Insecurity* dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas sosial Labuhanbatu.?

LANDASAN TEORI

a. Job Insecurity

Menurut Suciati dkk., (2015) *job insecurity* adalah tidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan pegawai (Kekesi dan Collins, 2014).

Job Insecurity adalah kecemasan yang dialami karyawan dalam menghadapi ancaman kehilangan pekerjaannya di masa depan (Rizky & Sadida, 2019). Ancaman tersebut bisa terkait kehilangan pekerjaan ataupun kehilangan terhadap dimensi dari pekerjaan itu sendiri (Januartha & Adnyani, 2019).

Ketidaknyamanan kerja yaitu suatu reaksi negatif karyawan terhadap perubahan yang terjadi pada pekerjaan mereka (De Witte, 2000; dala, Arinassa, 2016). Menurut Suciati (2013) ketidakamanan kerja adalah persepsi subyektif individu mengenai ketidakberdayaannya untuk menjaga keberlanjutan kerja dalam situasi yang mengancam.

Dari tiga definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah seseorang yang tidak percaya dengan pekerjaannya sehingga rasa gugup, khawatir dan stress dan merasa tidak pasti dapat mempengaruhi pekerjaannya.

b. Beban Kerja

Wirawan (2015) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan salah satu dari alasan atau faktor-faktor yang menyebabkan pindah kerja (*turnover*) pada karyawan, dimana pindah kerja dapat disebabkan karena beban kerja pegawai sangat berat yang menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu untuk melaksanakannya.

Irvianti dan Verina (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah dengan *turnover intention*, yang berarti bahwa jika beban kerja semakin tinggi maka keinginan karyawan

untuk keluar (turnover intention) juga akan meningkat dan sebaliknya, jika beban kerja semakin rendah maka keinginan karyawan untuk keluar juga akan berkurang.

Udriyah, U., Riyadi, R., & Utaminingtyas, R. R. B. (2018). Pengaruh beban kerja, work-family conflict dan job insecurity terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention di PT Binabusana Internusa Semarang. *Admisi dan Bisnis*, 18(3), 163-182w

Kemampuan Kerja Setiap Manusia Bersifat Mental Dan Fisik Sehingga Setiap Individu Memiliki Tingkat Pembebanan Yang Berbeda-Beda. Jika Kemampuan Seorang Karyawan Lebih Tinggi Dari Pekerjaan Yang Diberikan, Maka Akan Timbul Perasaan Bosan, Sedangkan Jika Kemampuan Karyawan Lebih Rendah Dari Pekerjaan Yang Diberikan, Maka Akan Tibul Rasa Lelah Yang Berlebih.

Dari tiga definisi di atas dapat disimplkan bahwa Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pekerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan olehnya. Pengaruh beban kerja cukup dominan terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan efek negatif terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Beban kerja juga merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

c. Kinerja Pegawai

Fahmi, I. (2015), mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Fahmi, I. (2015) “Penilaian kerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan perjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut”. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang disebut perbaikan berkelanjutan.

Menurut Aries & Baskoro (2012) dalam jurnal Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H (2019) . Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya (Veitzal & Basri, 2005) baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2001). Oleh karena itu menurut Ashwatappa kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni

seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (Hosmani & Shambhushankar, 2014).

Dari ketiga definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Pegawai.

Job Insecurity adalah seseorang yang tidak percaya dengan pekerjaannya sehingga rasa gugup, khawatir dan stres dan merasa tidak pasti dapat mempengaruhi pekerjaannya, sehingga secara tidak langsung seseorang tersebut tewlah mempengaruhi kinerjanya.

2. Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pekerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakujan olehnya sehingga secara tidak langhsung seseorang tewrsebut dapat mempengaruhi kinerjanya.

Pengaruh Job Insecurity dan Beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Labuhanbatu.

3.Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu, apabila Job Insecurity dan Beban kerja secara bersamaan mempengaruhi diri pegawai dapat menimbulkan kinerja pegawai

Hipotesis

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. **H1** : *Job Insecurity* tidak terlalu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas soisal Labuhanbatu.
2. **H2** : Beban Kerja tidak terlalu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas sosial Labuhanbatu.

3 H3 : *Job Insecurity* dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Labuhanbatu.

4.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di jln. sirandorung rantau utara kabupaten labuhanbatu sumatera utara 21411, Indonesia

Populasi

Sesuai dengan judul penelitian maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas sosial Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 30 responden.

Sampel

Sampel menurut Sugiono, Dalam Buku Statistika untuk penelitian (2017:62) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu yang berjumlah 30 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Yang tidak terlalu Positif Dan Signifikan Antara *Job Insecurity* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Labuhanbatu

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti, maka telah diperoleh beberapa hal yang berkaitan dengan *Job Insecurity* (X_1), pengaruh yang tidak terlalu positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Labuhanbatu. adalah sebagai berikut :

Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 27,488 + 0,133X_1 + 0,211X_2$. Persamaan ini menggambarkan bahwa pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Pegawai dihitung berdasarkan koefisien regresi yang diperoleh yaitu 0,226. Artinya jika *Job Insecurity* meningkat sebesar 1% maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,226%.

Dari hasil penelitian dan pengolahan data uji t diketahui bahwa *Job Insecurity* (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,792 dan nilai sig sebesar 0,035 pada taraf signifikansi 35% atau $\alpha = 5\%$ dan dengan $dk = n - 4 = 86$, diperoleh t_{tabel} 1,697. Sehingga dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,792 > 1,697$) sedangkan nilai sig ($0,435 > 0,05$) *Job Insecurity* (X_1) berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Labuhanbatu

Pengaruh yang tidak terlalu Positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Labuhanbatu.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti, maka telah diperoleh beberapa hal yang berkaitan dengan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Labuhanbatu.

Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 27,488 + 0,133X_1 + 0,211X_2$. Persamaan ini menggambarkan bahwa pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Pegawai dihitung berdasarkan koefisien regresi yang diperoleh yaitu 0,226. Artinya jika *Job Insecurity* meningkat sebesar 1% maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,226%.

Dari hasil penelitian dan pengolahan data melalui uji t dapat diketahui bahwa Beban Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,000 dan nilai signifikansi adalah 0,326. Dengan hasil t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% atau α sebesar 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,697. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,000 < 1,697$). Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig ($0,326 > 0,05$). Yang berarti hipotesis H_0 dapat diterima dan H_A ditolak dan teruji kebenarannya. Untuk itu, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh yang tidak terlalu positif dan signifikan antara Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Labuhanbatu.

Pengaruh yang Positif dan signifikan antara *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Labuhanbatu.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti, maka dapat diperoleh beberapa hal mengenai Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Labuhanbatu adalah sebagai berikut:

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan persamaan yaitu $Y = 27.488 + 0,133X_1 + 0,211X_2$. e. Persamaan ini menggambarkan bahwa jika *Job Insecurity* (X_1), Beban Kerja (X_2) dianggap konstan maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 27,488.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diuraikan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Pegawai
Di hasil uji statistik *Job Insecurity* (X_1) tidak terlalu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Sosial Labuhanbatu. dikarenakan hasil t_{hitung} (0,792) < t_{tabel} (1,697) dengan nilai sig (0,439) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Pegawai
Di pengujian statistik Beban Kerja (X_2) tidak terlalu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Sosial Labuhanbatu. Dikarenakan hasil t_{hitung} (0,908) < t_{tabel} (3,316) dengan nilai sig (0,415) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Nilai R Square 0,006=0,6% yang menunjukkan bahwa hubungan *Job Insecurity* (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah moderat. Sedangkan sisanya 99,94% merupakan faktor dan variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, maka peneliti memberikan saran antara lain:

1. Lebih meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dimaksudkan agar dapat lebih memberikan kepuasan terhadap pelayanan,
2. Bagi Instansi Dinas sosial Labuhanbatu untuk tetap menjalin hubungan dan kerjasama yang baik antar sesama pegawai, baik pada atasan maupun pegawai lainnya agar dapat menjadi tolak ukur suksesnya visi misi yang akan dicapai, dan menghasilkan hubungan serta suasana yang harmonis.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariansyah, R. (2019). Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Intention To Quit Karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi. Tersedia : [http://schooler.google.com\(2019\)](http://schooler.google.com(2019))
- Ayu, D. G., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial, Dan *Job Insecurity* Terhadap Turnover Intention Pada PT. BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang. Tersedia : [http://schooler.google.com\(2019\)](http://schooler.google.com(2019))
- Azis, H. (2017). *Pengaruh Job Insecurity dan Job Stres terhadap Turnover Intention pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar). Tersedia : [http://schooler.google.com\(2017\)](http://schooler.google.com(2017))
- Fahmi.I(2015). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). Dalam Jurnal *Journal of Management*, 2(2). Tersedia : <http://schooler.google.com> (2016)

- Hartanto.C.F.B (2020) HUMAN RESOURCE MZNNJEMEN (HRM) IN INDUSTRY 5.0. Jogjakarta : ZAHR PUBLISHING. Jogjakarta, Hal : 46
- Hasibuan.S.P.Malayu (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta :Bumi Aksara
- Nasution, A. V. R., Harahap, J. M., & Ritonga, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 33-46.
- Iskandar (2018). PENGARUH MOTIVASI & KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP PENILIAIAN KERJA YANG BERDAMPAK KEPADA KEPUASAN KERJA. Surabaya : Media Sahabat Cendikia. Surabaya, Hal : 2
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670. Tersedia : [http://schooler.google.com\(2019\)](http://schooler.google.com(2019))
- Ridwan, Metodologi dan Teknik menyusun proposal penelitian(untuk Mahasiswa S1,S2,dan S3) (Bandung, Alfabeta,2015)
- Sugiono (2017). Statiska Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta bandung