

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ASN DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN PINRANG

Mursad Muchsen^{*1}, Saban Echdar², Maryadi³

^{1,2,3}. Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: *1mursad_muchen@gmail.com, 2saban_echdar@gmail.com, 3maryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, sebanyak 42 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, serta variabel komunikasi yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Kata Kunci : Komunikasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Informatika,

ABSTRACT

The aim of this study was to determine and analyze the effect of communication, compensation and work discipline partially and simultaneously on the work productivity of employees at the Communication and Informatics Office of Pinrang Regency, as well as the most dominant variable influencing employee work productivity at the Communication and Informatics Office of Pinrang Regency.

The research approach is a survey approach. The research was carried out at the Communication and Informatics Office of Pinrang Regency. The time of research is October to November 2019. This research uses a survey method. The population in this study were all employees of the Pinrang Regency Communication and Informatics Office, totaling 42 people. Sampling in this study used a saturated sampling technique (census), that is, all populations in this study were sampled. The sample used in this study were 42 people. The data analysis used is Multiple Regression Analysis.

The results showed that there was a positive and significant effect of communication, compensation and work discipline partially and simultaneously on the work productivity of the employees of the Communication and Informatics Office of Pinrang Regency, as well as the most dominant communication variable influencing the work productivity of employees at the Communication and Informatics Office of Pinrang Regency.

keywords : Communication, Compensation, Work Discipline, Work Productivity, Informatics,

PENDAHULUAN

Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai bagi tatanan masyarakat yang telah maju. Oleh karena itu, tuntutan akan pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajar dan harus direspons oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Seiring dengan itu muncul pula wacana tentang reformasi untuk mewujudkan suatu Indonesia baru yaitu Indonesia yang lebih demokratis, transparan, dan adanya supremasi hukum yang merupakan suatu realita yang tidak dapat ditawar-tawar lagi oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah. Bahkan ada beberapa kalangan mengatakan bahwa menentang reformasi berarti menentang kehendak rakyat. Namun, reformasi yang sedang dirintis di negara kita hendaknya dicermati lebih jauh agar sejalan dan berjalan pada koridor konstitusi serta berjalan secara damai.

Selama ini pemerintahan yang berjalan enam puluh tahun dilandasi orientasi politik tertentu berdampak pula pada kinerja aparatur yang sangat buruk. Bahkan hukum tidak lebih daripada alat untuk melegitimasi kebijakan-kebijakan yang diambil oleh penguasa. Hal ini dapat dilihat berupa program atau kebijakan-kebijakan pembangunan yang semuanya sudah diprogram di pusat (komunikasi satu arah/*top-down*) tanpa melihat kebutuhan daerah-daerah saat itu. Selain itu, lembaga-lembaga negara sering tumpang tindih atau melakukan penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwarnai dengan penyimpangan-penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwarnai dengan penyimpangan-penyimpangan pelaksanaan administrasi karena para birokrat dengan cara masing-masing dengan hukum sebagai payung melakukan penyimpangan guna mencapai tujuan yang mereka kehendaki tanpa menjadikan masyarakat sebagai tujuan pokok dari kebijakan yang diambilnya.

Dalam sistem pemerintahan Republik Indonesia, arah kebijakan pengembangan sumber daya aparatur ini telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan antara lain Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Daerah (Perda) dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah. Upaya meningkatkan kualitas aparatur negara dilakukan dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan, serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, meningkatkan fungsi dari keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara secara transparan, bersih, dan bebas dari penyalahgunaan”.

Peningkatan produktivitas sumber daya manusia merupakan pembaharuan pandangan hidup yang memuliakan kerja demi untuk meningkatkan kualitas hidup dengan falsafah bahwa hari esok lebih baik dari hari ini. Untuk itu maka harus selalu diusahakan peningkatan hasil dan mutu kerja. sumber daya manusia pada umumnya akan bersemangat bekerja dengan efektifitas yang tinggi apabila lingkungan kerja mendukung pelaksanaan tugas mereka. Karena lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawainya yang pada akhirnya akan mendukung pelaksanaan tugas dalam suatu perusahaan. oleh karena para manajer maupun pimpinan perusahaan atau organisasi harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap lingkungan kerja.

Pemberian kompensasi yang layak kepada pegawai dapat mendorong dan memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih produktif, efisien dan efektif untuk mencapai tujuan (*goals*) dan sasaran-sasaran (*objectives*) organisasi serta tidak pindah ke organisasi/perusahaan lain. Namun untuk mendesain suatu system (struktur dan proses) kompensasi manajemen yang layak (*reasonable compensation*) dan dapat diterima semua pegawai serta tidak membahayakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup bisnisnya merupakan persoalan yang kompleks dan sulit bagi perusahaan. Disiplin kerja pegawai dalam organisasi merupakan satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin, pegawai dapat diharapkan menjadi tiang dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya pegawai yang berdisiplin kerja dimana mereka

mematuhi segala aturan dalam organisasi, kondisi tersebut akan memberikan dukungan positif kepada pencapaian tujuan organisasi yang pada umumnya dikendalikan oleh manusia dengan aneka ragam disiplin ilmu, keterampilan dan tanggung jawab.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, produktivitas kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sepertinya tidak seperti yang diharapkan. Hal ini terlihat dari prosedur-prosedur administrasi yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Selain itu terlihat juga bahwa pegawai sering mengalami kejenuhan dengan kegiatan yang dilakukannya sehingga menimbulkan kesan pada hasil kerja yang kurang baik.

Komunikasi harus terjalin baik dengan seluruh pegawai. Komunikasi yang terjalin antara pegawai dan pimpinan hendaknya seimbang sehingga dalam penyampaian informasi atau pesan dapat diterima dengan jelas yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja seluruh pegawai pada suatu instansi.

Banyak pelanggaran disiplin ini, diduga karena komunikasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sehari-hari kurang koordinasi sehingga pegawai lebih senang berada di luar ruang kerjanya dan ada beberapa pegawai yang lebih senang berada di ruang kerja pegawai yang lainnya atau di luar unit kerjanya sendiri. Namun ada beberapa pegawai yang sering meninggalkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, bukan dikarenakan lingkungan kerjanya yang kurang baik saja tetapi juga dikarenakan penghasilan yang diperolehnya -lama ini tidaklah memadai, sehingga pegawai tersebut lebih sering berada di luar lingkungan dinas untuk mendapatkan penghasilan sampingan. Beberapa pegawai berpendapat bahwa tidak ada bedanya antara seseorang yang memiliki keahlian dan keterampilan yang tinggi dan yang tidak memiliki keahlian dan keterampilan sama sekali. Para pegawai juga berpendapat bahwa tidak ada bedanya antara pegawai yang bekerja dengan giat dengan yang tidak, karena gaji yang diberikan belum sesuai dengan beban pekerjaan, tunjangan kesehatan yang diberikan masih dianggap kurang memuaskan sehingga disiplin kerja mereka dalam bekerja menurun. Hal ini juga dikarenakan bahwa dalam kenyataannya, kedekatan suatu hubungan menjadi faktor yang berpengaruh untuk mengembangkan karier dari diri seorang pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Oktober sampai bulan November 2019. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 20 yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1 : Hasil uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.819	2.423		-.338	.737		
1 X1	.325	.086	.374	3.781	.001	.717	1.396
X2	.328	.141	.319	2.319	.026	.371	2.699
X3	.418	.186	.312	2.250	.030	.366	2.732

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel komunikasi (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 3,781 > t_{tabel} 2,021$
- Variabel kompensasi (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 2,319 > t_{tabel} 2,021$
- Variabel disiplin kerja (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 2,250 > t_{tabel} 2,021$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2 : Hasil uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.778	3	40.593	34.788	.000 ^b
	Residual	44.341	38	1.167		
	Total	166.119	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai F_{hitung} sebesar 34,788, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 34,788$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,85$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4 : Hasil uji beta

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.819	2.423		-.338	.737		
1 X1	.325	.086	.374	3.781	.001	.717	1.396
X2	.328	.141	.319	2.319	.026	.371	2.699
X3	.418	.186	.312	2.250	.030	.366	2.732

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang adalah variabel komunikasi (X₁).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 : Hasil uji determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.712	1.08022	1.774

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,733 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 73,3%, sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas kerja

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,781. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variable komunikasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Melalui pengujian hipotesis, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Hal ini disebabkan setiap bagian pekerjaan, pegawai sudah memiliki SOP masing-masing yang harus diterapkan dan target kerja yang harus dicapai setiap pegawai sudah jelas sehingga komunikasi pegawai akan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja . Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi akan meningkatkan Produktivitas kerja sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,319 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variabel kompensasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Kompensasi membawa pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi signifikan mempengaruhi Produktivitas kerja. Semakin tinggi kompensasi, maka dapat meningkatkan Produktivitas kerja, dan begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi pada Uji t berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya, hal ini diakibatkan berbagai faktor seperti: status pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga kompensasi yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Padahal seorang pegawai yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi dan cukup senior biasanya memiliki produktivitas kerja dan pengalaman kerja yang baik. Dalam hal ini, pegawai biasanya tidak memiliki kompensasi yang tinggi karena dasar penilaian jabatan karir tidak didasarkan pada produktivitas kerja melainkan atas dasar kedekatan dengan pimpinan dan memiliki hubungan emosional yang tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,250 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variabel disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Melalui pengujian hipotesis, disiplin kerja terbukti membawa pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang. Hal ini disebabkan oleh karena sebagian dari pegawai merasa memiliki rekan kerja yang ramah dan seringnya pujian yang diberikan pimpinan ataupun sesama rekan kerja terhadap prestasi kerja yang diraih oleh pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja akan meningkatkan Produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja.

4. Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 34,788, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 34,788$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,85$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,733 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 73,3%, sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Produktivitas kerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel komunikasi (X_1) dengan nilai t_{hitung} 3,781 > t_{tabel} 2,021
- Variabel kompensasi (X_2) dengan nilai t_{hitung} 2,319 > t_{tabel} 2,021
- Variabel disiplin kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} 2,250 > t_{tabel} 2,021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling

besar terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang adalah variabel komunikasi (X_1).

SIMPULAN

Terdapat pengaruh komunikasi terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 3,781 > t_{tabel} 2,021$. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, variabel kompensasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,319 > t_{tabel} 2,021$. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 2,250 > t_{tabel} 2,021$. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 34,788, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,85$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang sebesar 73,3% sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja, maka komunikasi (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang.

SARAN

Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan komunikasi dan kompensasi pegawai serta disiplin kerja adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang disiplin kerja, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji. 2014, Manajemen Bisnis, Cetakan Kedua" Rineka Cipta Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2013, Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalialia dan sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta: Gunung Agung.
- Jahrie, A. Fikri dan S. Hariyoto. 1999. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Pertama Cetakan Pertama Jakarta: AIMI.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 1991, Manajemen Kepegawaian. Bumi Aksaraq Jakarta.
- Nasution, Mulia. 2010, Manajemen Personalialia : Aplikasi dalam Perusahaan, Cetakan Kedua Djambatan, Jakarta.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Cetakan Pertama Jakarta: Bumi Aksara-
- Siagian, Sondang P. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora Hendry. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesatu, Cetakan Pertama4 Badan Penerbit STIE - Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdasyah (2013). Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Cetakan Kedua. Jakarta: Bina Aksara.