

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Cilacap

Amanda Eka Trisnanti¹; Esih Jayanti²; Muhammad Husnul Maab³.

¹Program Sarjana Manajemen, STIE Muhammadiyah Cilacap

²Dosen STIE Muhammadiyah Cilacap

³BAPPEDA Kabupaten Cilacap

*Corresponding author: amandaekatrisonanti25@gmail.com

Received: 28 May 2025

Revised: 26 June 2025

Accepted: 30 June 2025

Abstract

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Cilacap.

Metodologi: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BAPPEDA Cilacap. Sampel pada penelitian ini sebanyak 58 pegawai dengan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Uji yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis.

Temuan: Temuan penelitian ini menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja, ditunjukkan dari nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dapat dilihat dari nilai Sig. sebesar $0,000 > 0,05$. Disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Orisinalitas: Penelitian ini berkontribusi pada literatur efektivitas kerja dengan mengambil konteks di Kantor BAPPEDA Kabupaten Cillacap.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja

UBMJ
UPY Business and
Management Journal

Pendahuluan

Hasibuan (2007) mendefinisikan karyawan sebagai mereka yang memberikan tenaga fisik dan mentalnya kepada organisasi dan menerima ketidakseimbangan tersebut. Hamid (2016) menyatakan bahwa pekerja merupakan salah satu aspek produksi terpenting suatu organisasi dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara penuh. KBBI mendefinisikan karyawan sebagai mereka yang bekerja di suatu kantor atau perusahaan dan memperoleh gaji.

Pekerja sektor pemerintah dan komersial yang telah mengorbankan waktu dan tenaganya akan mendapatkan penghargaan. Penghargaan tersebut turut menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kinerja. Dengan adanya penghargaan tersebut, sehingga dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif, disiplin, dan profesional (Hamid, 2016). Hal ini sangat mempengaruhi kedisiplinan dan kemampuan kerja karyawan.

Efektivitas kerja merupakan gabungan dari dua kata yaitu efektivitas dan kerja. Menurut Hasibuan (2006) suatu tugas dikatakan efektif apabila menghasilkan suatu hasil. Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat diselesaikan tepat waktu. Efektivitas biasanya diartikan sebagai pencapaian tujuan. Efektivitas kerja sangat penting dibutuhkan baik dalam organisasi maupun instansi pemerintah. Hal ini dikarenakan efektivitas kerja digunakan untuk menciptakan lingkungan

kerja yang lebih sehat dan produktif, sehingga semua pihak dapat bekerja lebih nyaman dan memperoleh hasil secara maksimal.

Susanto (1989) menjelaskan disiplin kerja sebagai memahami, menghargai, mengikuti, dan menaati peraturan tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan menerima sanksi apabila mematuhinya serta mengizinkan apa yang ditawarkan. Terdapat hasil inkonsistensi dari hasil penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Khalid (2019), membuktikan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan, menurut (Wijayanti, 2017) disiplin kerja dapat menurunkan produktivitas. Kemampuan atau kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan kedua. Gibson (1996) mengatakan kemampuan menunjukkan potensi kinerja kerja seseorang. Berdasarkan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya tersebut, maka masih diperlukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja.

Menurut Snell, et al. (1992), pekerja yang memiliki kemampuan rendah dibutuhkan waktu lebih lama maupun memakai lebih banyak energi untuk melakukan tugas. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap diperlukan untuk setiap profesi. Terdapat hasil inkonsistensi dari hasil penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Hamid, 2016), membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Sedangkan, (Jeke Jufitra, et al. 2024) menemukan kemampuan kerja menurunkan efektivitas kerja. Berdasarkan hasil inkonsistensi penelitian terdahulu tersebut, maka masih diperlukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja.

(Khalid, 2019) berpendapat bahwa kemampuan dan disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh budaya yang ada di dalam organisasi, terutama oleh sikap dan kebiasaan orang-orang di dalamnya. Namun, masih banyak pegawai yang belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kemajuan suatu organisasi. Dengan kemampuan dan kedisiplinan yang dimiliki, pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara efektif.

Institusi teknis daerah seperti Kantor Bappeda Kabupaten Cilacap membantu kepala daerah merencanakan pembangunan. Kantor ini berada di Jalan Kauman, No. 28 B, Desa Sidanegara, Kecamatan Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap. Badan Perencanaan dan Pengembangan, Penelitian dan Inovasi Daerah (BAPPEDA) membantu bupati dalam menetapkan kebijakan perencanaan pembangunan daerah serta menilai dan melaksanakannya. Banyak variabel yang mempengaruhi efektivitas yang mungkin berdampak pada kinerja pegawai BAPPEDA Cilacap. Dalam lingkungan kerja, khususnya pada instansi pemerintahan, efektivitas kerja masih menjadi perhatian utama seperti menghadapi tantangan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya disiplin kerja dan kemampuan kerja pegawai. Berdasarkan fenomena dan inkonsistensi penelitian sebelumnya, Pengaruh Disiplin Kerja maupun Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas Pegawai Bappeda Kabupaten Cilacap perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian ini menyelidiki bagaimana disiplin kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kabupaten Cilacap.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan. (Soejono, 1990), mendefinisikan disiplin kerja sebagai kehadiran, waktu, kepatuhan, produktivitas, kesesuaian maupun semangat kerja yang baik. Menurut (Susanto, 1989), disiplin kerja ialah sikap patuh terhadap aturan baik tertulis maupun tidak, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari sanksi-sanksi yang diberikan, ketika melanggar aturan tersebut.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi juga tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari

atasan (Martono & Aspiyah, 2016). Disiplin juga mencakup pemberian hukuman kepada pelanggar. Jika seorang karyawan melanggar peraturan perusahaan, maka mereka harus menerima konsekuensinya. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dalam menaati aturan serta menjalankan tugas dan tanggung jawab, tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut (Soejono, 1990) yaitu: ketepatan waktu, kesetiaan/kepatuhan terhadap peraturan, serta penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor.

Kemampuan Kerja

Robbins, (2012) mendefinisikan kemampuan sebagai kesanggupan untuk melakukan aktivitas kerja. (Sekartini, 2016), menyatakan kapasitas kerja merupakan kekuatan yang dimiliki seseorang. Keterampilan atau penyelesaian tugas dapat juga disebut dengan kemampuan kerja. Kemampuan merupakan sesuatu yang intrinsik atau konsekuensi dari usaha dalam menyelesaikan sesuatu yang tampak melalui tindakan. Karena tidak semua orang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerja harus memiliki kualifikasi. Kemampuan kerja menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimilikinya. Menurut Naryono Amrullah dalam (Sekartini, 2016), indikator kemampuan kerja meliputi pendidikan formal, pendidikan nonformal, pengalaman kerja, dan keinginan karyawan terhadap pengetahuan maupun pertumbuhan.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah ketika perilaku fisik dan mental manusia dapat menghasilkan sesuai yang diharapkan (Sutarto, 1998). Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila bisa selesai tepat waktu sesuai rencana. Yudhaningsih, (2011) mendefinisikan efektivitas kerja sebagai satu unit output. Admosoeprapto (2016), menyatakan bahwa efektivitas kerja mengukur seberapa baik pekerja mencapai tujuan. Indikator kualitas kerja meliputi tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja (Admosoeprapto, 2016).

Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Disiplin kerja tercermin dalam ketepatan waktu, baik kehadiran waktu atau penyelesaian tugas. Ketika pegawai bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan, maka produktivitas akan semakin meningkat dan proses kerja akan lebih menjadi efisien, hal ini akan berdampak langsung pada efektivitas kerja. Candra Aji Baskoro, (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat membantu karyawan mencapai tingkat efektivitas yang optimal. Sebaliknya, jika pegawai tidak mematuhi disiplin, maka pekerjaan akan terabaikan atau tidak memenuhi harapan. Menurut (Khalid, 2019) disiplin kerja dapat meningkatkan efektivitas. Sesuai penjelasan, hipotesis awal penelitian ini adalah: H1: Disiplin kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BAPPEDA Cilacap.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Seseorang dengan kemampuan kerja tinggi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun *soft skills* akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi waktu dan dapat meminimalisir tingkat kesalahan, secara langsung berdampak terhadap efektivitas kerja. (Robbins, 2012) mendefinisikan kemampuan kerja sebagai kemampuan menyelesaikan aktivitas kerja. (Hamid, 2016) membuktikan kemampuan kerja meningkatkan efektivitas kerja. Sesuai dengan uraian tersebut, hipotesis kedua adalah:

H2: Kemampuan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BAPPEDA Cilacap

Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai BAPPEDA Cilacap.

Disiplin kerja memastikan bahwa setiap pegawai hadir tepat waktu, mengikuti aturan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kemampuan kerja yang memadai akan menghasilkan *output* yang berkualitas. Sehingga, efektivitas kerja akan tercapai jika keduanya saling hadir bersamaan. (Wijayanti, 2017) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. (Sekartini, 2016) membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Dari penjelasan hipotesis pertama maupun kedua, maka hipotesis ketiga yaitu:

H3: Disiplin kerja maupun kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BAPPEDA Cilacap.

Metode Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan November 2024 sampai April 2025 di Kantor BAPPEDA Kabupaten Cilacap. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor BAPPEDA Cilacap. Jumlah pegawai sebanyak 58, dan karena jumlah populasi yang minim sehingga penelitian ini akan mengambil jumlah sampel dari keseluruhan populasi yakni sebanyak 58 sampel responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertulis yang kemudian dibagikan secara langsung kepada pegawai BAPPEDA. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan hipotesis dengan menggunakan uji T, uji F, dan koefisien determinan R^2 .

Hasil dan Diskusi

Profil Responden

Data deskriptif responden dalam penelitian ini terdiri atas: usia, jenis kelamin, lama bekerja, jenjang pendidikan terakhir maupun bidang pekerjaan. Berdasarkan usia, 34,5% responden merupakan pekerja usia 26–35 tahun. Mayoritas responden merupakan pekerja perempuan (55,2%). Mayoritas responden merupakan pekerja 2–5 tahun. Pendidikan terakhir, 50% responden berpendidikan terakhir S1, dan bidang pekerjaan terakhir, 25,9% berada di bidang kesekretariatan dan IKP. Profil hasil responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden

Kategori	Uraian	Jumlah
Usia	18-25 tahun	1
	26-35 tahun	20
	36-45 tahun	19
	>45 tahun	18
	Total	58
Jenis Kelamin	Laki-laki	32
	Perempuan	26
	Total	58

Kategori	Uraian	Jumlah
Lama Bekerja	2-5 tahun	19
	6-10 tahun	7
	11-15 tahun	12
	16-20 tahun	5
	>21 tahun	15
	Total	58
Pendidikan	SMA/SMK	6
	D3	4
	S1	29
	S2	19
	Total	58
Bidang Kerja	Kepala Badan	1
	Sekretariat	15
	Program dan Evaluasi	12
	PPM	8
	IKP	15
	Riset dan Inovasi	7
	Total	58

Hasil uji Instrumen

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner berisi 4 pernyataan disiplin kerja, 4 terkait kemampuan kerja, dan 7 terkait efektivitas kerja. Pengujian validitas memakai SPSS Pearson Correlation. Hasil uji validitas memperlihatkan nilai Sig atau $P < 0,05$. Sehingga semua instrumen dinyatakan valid. Teknik pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Cronbach Alpha $> 0,6$ menunjukkan reliabilitas alat ukur. Item pernyataan mengenai variabel yang diteliti dapat dipercaya jika Cronbach Alpha-nya $> 0,6$. Lebih lanjut, tabel 2 dan 3.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)			
	Pernyataan 1	0,821	0,258	Valid
	Pernyataan 2	0,866	0,258	Valid
	Pernyataan 3	0,777	0,258	Valid
2	Kemampuan Kerja (X2)			
	Pernyataan 1	0,802	0,258	Valid
	Pernyataan 2	0,844	0,258	Valid
	Pernyataan 3	0,813	0,258	Valid
	Pernyataan 4	0,753	0,258	Valid
3	Efektivitas Kerja (Y)			

Pernyataan 1	0,807	0,258	Valid
Pernyataan 2	0,769	0,258	Valid
Pernyataan 3	0,481	0,258	Valid
Pernyataan 4	0,816	0,258	Valid
Pernyataan 5	0,824	0,258	Valid
Pernyataan 6	0,821	0,258	Valid
Pernyataan 7	0,805	0,258	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	3	0,853	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	4	0,801	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	7	0,881	Reliabel

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama (H^1), diketahui bahwa nilai Sig. variabel disiplin adalah $0,003 < 0,05$, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja. Selanjutnya, pengujian hipotesis kedua (H^2), diketahui bahwa nilai Sig. variabel kemampuan kerja adalah $0,00 < 0,05$, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja. Tabel 4 menunjukkan hasil uji hipotesis.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8,225	2,108		3,902	0,000
Disiplin Kerja	0,550	0,177	0,289	3,113	0,003
Kemampuan Kerja	0,845	0,125	0,625	6,745	0,000

Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian dari (Khalid, 2019), membuktikan bahwa disiplin kerja meningkatkan efektivitas kerja. Artinya, disiplin kerja pegawai yang tinggi akan menghasilkan efisiensi kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib, dan pemeliharaan fasilitas kantor dengan baik. Selanjutnya, penelitian ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kemampuan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Studi ini mengonfirmasi temuan (Hamid, 2016), bahwa kemampuan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi efektivitas kerja. Artinya, semakin tinggi kemampuan mereka, semakin tinggi juga tingkat efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Simpulan

Variabel disiplin kerja (X^1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BAPPEDA Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi disiplin kerja bertanda positif (0,550) dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Disiplin kerja mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif. Organisasi dapat menerapkan disiplin agar efektivitas kerja pegawai dapat meningkat secara nyata dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan

melalui penegakan aturan kerja yang konsisten, pemberian sanksi dan penghargaan yang adil kepada pegawai, serta melakukan pembinaan rutin terkait dengan etika dan tanggung jawab kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (h^1) diterima.

Variabel kemampuan kerja (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BAPPEDA Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi kemampuan kerja bertanda positif (0,845) dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Penyelenggaraan program pelatihan, pendidikan, serta pengembangan keterampilan teknis dan non teknis bagi pegawai perlu dilakukan agar dapat mendorong kemampuan dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan demikian hipotesis kedua (h^2) diterima.

Variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai BAPPEDA Cilacap. Hal ini dibutikan dengan hasil uji F yang dilakukan, diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni sebesar $54,766 > 2,53$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Penerapan disiplin kerja dan peningkatan kemampuan kerja dapat secara langsung meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Seseorang yang disiplin dan kompeten akan bekerja lebih efisien dan menghasilkan output yang berkualitas. Dengan demikian hipotesis ketiga (h^3) diterima.

Sesuai dengan nilai R^2 SEBESAR 0,667 (67%) maka variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja mampu menjelaskan variabel efektivitas kerja sebesar 67% dan sisanya 33% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian ini hanya dilakukan pada lingkungan kerja BAPPEDA Kabupaten Cilacap. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh belum tentu dapat direalisasikan untuk instansi pemerintah lainnya, karena perbedaan struktur organisasi, budaya kerja. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel bebas, yakni disiplin kerja dan kemampuan kerja. Keterbatasan ini belum mampu mencerminkan gambaran menyeluruh mengenai faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. Pengumpulan data yang dilakukan dalam jangka waktu terbatas, sehingga kondisi atau perubahan perilaku pegawai secara dinamis belum dapat terpantau secara menyeluruh.

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya tidak hanya pada BAPPEDA Kabupaten Cilacap, melainkan juga pada instansi pemerintah Kabupaten Cilacap lainnya, agar dapat memperoleh gambaran yang lebih luas dan representatif mengenai pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja di lingkungan pemerintahan secara umum. Penelitian mendatang sebaiknya dilakukan dalam kurun waktu yang lebih lama agar dapat merangkap dinamika perubahan perilaku pegawai dari waktu ke waktu. Hal ini penting dilakukan agar dapat melihat pola kerja pegawai yang mungkin tidak terlihat dalam studi jangka pendek.

Referensi

- Admosoeprapto. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Gramedia.
- Candra Aji Baskoro. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3.
- Gibson, I. D. (1996). *Organizations. United States of America : McGraw-Hill Higher Education*.
- Hamid, A. S. (2016). Pengaruh Kemampuan, Penempatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawainegeri Sipil Pada Bidang Sosial Budaya Dan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 8(2), 1–12. <https://doi.org/10.53640/jemi.v8i2.105>
- Hasibuan, M. S. . (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Agung.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksa.
- Jeke Jufitra, Atrio Saputra, Sudirman, Melifia Liantifa. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 13.
- KBBI. (n.d.). *Pegawai*. <https://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/Pegawai>
- Khalid, A. (2019). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada

- Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9–16.
- Martono, & Aspiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra- Si Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Snell, Scott A, James W. Dean, J. (1992). Integrated Manufacturing and Human Resources Management : a Human Capital Perspective. *Journal Academy of Management Review*, 5, 467–504.
- Soejono, I. (1990). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jaya Sakti, Jakarta.
- Susanto. (1989). *Manajemen Personalia*. Gunung Agung, Bandung.
- Sutarto, M. (1998). *Teknik Pemasaran dan Ramalan Penjualan*. Rineka Cipta.
- Wijayanti, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(2), 187–198. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i2.422>
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40–50.