



DISCIPLINE AND LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DPRD OFFICE OF WEST PAPUA PROVINCE

DISIPLIN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD PROVINSI PAPUA BARAT

Febry Jein Andjar¹⁾, Nengsi Wosolo²⁾, Riana Elita Dewi Astuti Rehyaar³⁾

Fakultas ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

febryojaneth@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to: 1) to determine the effect of discipline on employee's performance at Parliament of West Papua Province. 2) To know the influence of loyalty to the work ability of employee at Parliament Office Province West Papua. This research is descriptive and correlation where quantitative is the approach of this research. This study used 56 employees of regional council offices in West Papua Province. The results showed that 1) Discipline has a positive influence on employee performance of Provincial Parliament of West Papua. This is evidenced from $t_{count} 4.703 > t_{table} 2.01290$ with significant $0,000 < \alpha$ of a significance level of 0.05 then, the coefficient regression has a positive value about 0.228. 2) Loyalty also give a positive effect to the performance of employees in the Office of the Provincial Parliament of West Papua. This is evidenced from $t_{count} 7.417 > t_{table} 2.01290$ with a significant $0,000 < \alpha$ of a significance level of 0.05. the coefficient regression also has positive value is 0.722.

Keywords : *Discipline; Loyalty; Employees; Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mencari tahu bagaimana pengaruh disiplin akan kemampuan kerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Papua Barat. 2) Mencari tahu bagaimana loyalitas berpengaruh kepada kinerja pegawai di Kantor DPRD Provinsi Papua Barat. Penelitian ini berjenis deskriptif dan korelasi dimana kuantitatif dijadikan sebagai pendekatannya. Penelitian ini menggunakan 56 orang pegawai kantor dewan perwakilan daerah Provinsi Papua Barat sebagai populasinya. Dari penelitian ini ditemukan hal-hal berikut ini: 1) Disiplin memiliki pengaruh yang positif pada kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Papua Barat. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 4,703 > t_{tabel} 2,01290$ dimana signifikansinya adalah $0,000 < \alpha$ dari taraf signifikansi yaitu 0,05 serta koefisiensi regresinya bernilai positif yakni 0,228. 2) Loyalitas memiliki pengaruh yang baik akan kinerja para

pegawai di Kantor DPRD Provinsi Papua Barat. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai t_{hitung} sebesar 7,417 > t_{tabel} sebesar 2,01290 dimana signifikansinya yaitu 0,000 < dari taraf signifikansi yaitu 0,05. dan 0,722 sebagai koefisien regresinya yang bernilai positif.

Kata Kunci : Disiplin; Loyalitas; Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Pemerintah daerah dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah di daerahnya, mempunyai kewenangan dalam pengelolaan aparatur daerahnya. (Rawi 2018) Dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan SDM atau Sumber Daya Manusia yang menjadi awal mula dari perkembangan karir seseorang. Maka dari itu, pengembangan terhadap Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan dengan cara pengarahan yang baik dalam rangka pencapaian tujuan yang sesuai harapan. Pemerintah daerah yang dimaksud yaitu pegawai atau SDM yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan kegiatan pemerinthan secara rutin. (Rawi 2018) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia dikelola secara berkaitan dan tidak bisa terpisah dari faktorisasi kepegawaian dimana mereka diharapkan bisa mencapai prestasi tertingginya agar tujuan dari pemerintah dapat dijalanka dengan baik. Dalam kondisi ini, sumber daya lain yang ada dalam sebuah instansi menjadi pendukung bagi sumber daya manusia. Akan tetapi, sumber daya manusia tetaplah menjadi sumber daya yang paling penting keberadaannya dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Dalam meningkatkan kinerja, bagian terpenting yang harus menjadi perhatian yakni disiplin dari para pegawai. Hal ini menjadi sangat tidak mungkin jika sumber daya manusia berupa pegawai bekerja tanpa adanya disiplin. Kedisiplinan yang baik dapat membawa pengaruh yang baik pula bagi tugas serta setiap aspek kerja pegawainya. (Afrianti 2003), mengemukakan bahwa kedisiplinan dalam bekerja mempunyai pengaruh yang signifikan bagi kinerja para pegawai di Polresta Kota Malang. Kedudukan sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memberikan perhatian yang ekstra dalam pengelolaan melewati proses-proses dalam manajemen SDM yang bertujuan dalam peningkatan sumbangsih para pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan yang ada dalam organisasi. Dalam pelaksanaan berbagai program kerja organisasi, disiplin kerja para pegawai sangatlah dibutuhkan dalam pencapaian berbagai sasaran kerja yang sudah ada. Jika para pegawai mampu disiplin, taat serta tertib dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka di organisasi, maka organisasi tersebut juga dapat menjadi organisasi yang memiliki keefisienan, keefektivitas serta produktivitas yang tinggi sehingga membawa dampak yang baik pula terhadap pencapaian organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Bukan hanya disiplin yang dapat membuat SDM mencapai sasaran yang telah ditetapkan tetapi loyalitas pun harus ada dalam setiap individu yang menjadi sumber

daya manusia dalam organisasi. Hasibuan dalam (Yudia Mey Andayani 2018) menuturkan bahwa satu unsur yang dipergunakan untuk menilai kesetiaan para pegawai di organisasinya dapat dinilai dari loyalitas mereka. Loyalitas juga dapat digunakan untuk menilai jabatan serta organisasinya. Hal ini dapat terlihat dari bagaimana setiap pegawai menunjukkan sikap sedia dalam melakukan penjagaan dan pembelaan terhadap organisasinya dari perbuatan tidak bertanggungjawabnya seseorang baik dari dalam atau luar organisasi tersebut. (Dera and Rawi n.d.) menjelaskan bahwa produktivitas dari kerja para pegawai dapat ditingkatkan melalui adanya penjaminan sosial terhadap tenaga kerjanya. Loyalitas yang tinggi dari pegawai dapat menjadikan lingkungan kerja menjadi menyenangkan, sehingga hal-hal yang positif pun dapat terjadi di lingkungan organisasi tersebut. Jika kondusif lingkungan kerjanya, maka para sumber daya manusia dalam hal ini para pegawai dapat menerima suasana positif yang berdampak sangat baik bagi mereka. Sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan kinerja mereka pun akan semakin baik. Maka dari itu, kedisiplinan dan loyalitas dirasa harus menjadi dua hal penting yang seharusnya dimiliki oleh para pegawai sebagai sumber daya manusia dalam organisasi.

Dengan adanya kedisiplinan dan loyalitas akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan intinya adalah, kinerja tersebut yang kemudian menjadi pembentuk kinerja yang lainnya dalam organisasi secara menyeluruh. Sebagaimana (Meilawati, Dian, Rawi, R.D.P., Lewenusu, Ramli, Bintari Candra 2017), menyatakan bahwa memberikan insentif kepada para pegawai ditujukan untuk bisa memunculkan peningkatan terhadap kemampuan kerja para pegawai dalam sebuah organisasi. Selain itu juga bisa meningkatkan produktivitas, kedisiplinan serta loyalitas dari para sumber daya manusianya dalam hal ini para pegawai. Maka, semakin tinggi kinerja pegawai maka kinerja dalam organisasi tersebut juga akan semakin tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang ada. Oleh karenanya, kemampuan kinerja pegawai dalam satu organisasi harus menjadi satu hal yang sangat diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi

II. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan korelasi dimana pendekatan kuantitatif digunakan dalam pendekatannya. Adapun sejumlah 56 orang pegawai kantor dewan perwakilan daerah provinsi papua barat menjadi populasi dalam penelitian ini. Dimana rumus yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel digunakan rumus yang dikembangkan oleh Slovin, yakni:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n	= Jumlah sampel
N	= Jumlah populasi
e ²	= Presisi yang di tetapkan

Berdasarkan jumlah populasi yang sedang tersebut maka penetapan presisi dalam penelitian inipun hanya kecil yakni sekitar 5% dimana ($e^2 = 5\% = 0.05$) juga bisa disebutkan bahwa taraf keakuratan dalam penelitian ini yakni sejumlah 95%. Dimana 56 orang pegawai yang dijadikan sebagai populasi serta presisi yang ada (e^2) yaitu sejumlah 5% maka besarnya sampel (n) adalah:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{56}{1 + (56 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{56}{1 + (56 \times 0,0025^2)}$$

$$n = \frac{56}{1 + (0,14)}$$

$$n = 49,12$$

Berdasarkan hitungan tersebut maka bisa didapatkan bahwa sampel yang diambil dipenelitian ini sejumlah 49,12 atau dapat disederhanakan menjadi 49 pegawai. Teknik *Simple Random Sampling* menjadi jenis teknik yang digunakan oleh peneliti dalam menarik sample di penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan merupakan metode kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampling guna mencari tahu bagaimana disiplin serta loyalitas membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi papua Barat.

Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis persamaan regresi linier berganda yakni sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

III. HASIL dan PEMBAHASAN

Ghozali (2011) menuturkan bahwa validity merupakan satu ukuran yang bisa memperlihatkan bagaimana instrument pengukuran bisa menjadi pengukur hal yang sepatutnya diukur dalam penelitian tersebut. Validitas perlu diuji dalam fungsinya mengukur keabsahan dalam instrument penelitian dalam hal ini kuesioner. Apabila pertanyaan-pertanyaan yang termuat dalam kuesioner bisa mewakili satu hal

yang bermaksud diukur oleh peneliti dalam kuesioner tersebut maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid.

Pengujian kevalidan satu instrument tersebut dapat dilakukan dengan perbandingan nilai r hitung dan r tabel. Dimana nilai r hitung dari output (Corrected Item – Total Correlation) dibandingkan dengan r tabel. Dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil output dengan r tabel, jika r hitung > r tabel maka butir pernyataan tersebut adalah valid, tetapi jika r hitung < r tabel maka butir pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011 : 54).

a. Uji Validitas

Calculation test, as shown in table 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Item Pernyataan	Corrected Item – Total Correlation (r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin (X1)			
DS1	0,516	0,2759	Valid
DS2	0,658	0,2759	Valid
DS3	0,734	0,2759	Valid
DS4	0,622	0,2759	Valid
Loyalitas (X2)			
LY1	0,701	0,2759	Valid
LY2	0,618	0,2759	Valid
LY3	0,729	0,2759	Valid
LY4	0,592	0,2759	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
KP1	0,642	0,2759	Valid
KP2	0,624	0,2759	Valid
KP3	0,585	0,2759	Valid
KP4	0,745	0,2759	Valid
KP5	0,732	0,2759	Valid

Sumber : data yang diolah 2020

Dinyatakan dalam Table 1 bahwa poin-poin yang memuat pernyataan kepada responden-responden sebanyak 49 orang bernilai (*Corrected Item – Total Correlation*) r_{hitung} lebih besar disbanding nilai 0,2759 (r_{tabel}) dimana dapat dikatakan hal ini valid. Oleh karena itu, penelitian ini bisa dilanjutkan.

b. Uji regresi linear berganda

Uji analisis ini dipergunakan sebagai ramalan terhadap seberapa besar variable dependen memiliki pengaruh kepada variable independen. Perhitungannya menghasilkan regresi berganda berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.358	2.352		2.278	.027
1 DISIPLIN	.228	.152	.185	1.501	.140
LOYALITAS	.722	.144	.621	5.022	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data primer yang diolah 2020

Tabel 2 dapat diketahui regresi berganda pada kolom B. Pada kolom B nilai (*Constant*) adalah 5,358, variabel disiplin yaitu 0,228, dan variabel loyalitas yaitu 0,722. *Constant* merupakan konstanta persamaan regresi. 0,228 dan 0,722 merupakan konstanta bagi X_1 serta X_2 . Sehingga dituliskan persamaan regresi linier bergandanya menjadi:

$$Y = 5,358 + 0,228 (X_1) + 0,722 (X_2)$$

c. *Uji T*

Pengujian jenis ini menguji statistic 't' dimana ditunjukkan bagaimana jauhnya satu variable bebas berpengaruh kepada variable yang terikat. Berikut hasilnya dapat terlihat dari pendistribusian nilai t_{tabel} dimana didapatkan nilai t_{tabel} sejumlah 2,01290.

Tabel 3
Hasil Uji T Disiplin
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.735	2.690		3.619	.000
DISIP LIN	.694	.148	.566	4.703	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data primer yang diolah 2020

Dalam table 3 ditunjukkan hasil dari pengujian hipotesis dari kedisiplinan dimana nilai t_{hitung} terlihat sebesar 4,703 dan taraf signifikansinya sebesar 0,000. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,703 > 2,01290$) serta nilai signifikansi yang berjumlah kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dimana dalam penelitian ini nilai H_0 ditolak serta H_1 dapat diterima. Dalam artian ditemukan pengaruh yang sangat signifikan antar disiplin bagi kinerja pegawai.

Tabel 4
Hasil Uji T Loyalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.137	2.059		3.467	.001
LOYALITAS	.855	.115	.734	7.417	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data primer yang diolah 2020

Dari table 4 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis dari loyalitas terhadap kinerja pegawai dimana terlihat hasil t_{hitung} sebesar 7,417 sedangkan taraf signifikansi yakni 0,000. Oleh karenanya, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,417 > 2,01290$) serta

signifikansi bernilai kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya dapat dikatakan bahwa H_0 tertolak dalam hipotesis ini dan menerima H_1 . Dengan kata lain bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap kinerja para pegawai.

d. *Uji F*

Pengujian statistic F dilaksanakan guna mencari tahu bagaimana variable independent yang ada dalam model secara serentak mempengaruhi variable dependent. Pengujian terhadap F ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124.926	2	62.463	29.365	.000^b
Residual	97.849	46	2.127		
Total	222.776	48			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LOYALITAS, DISIPLIN

Sumber : data primer yang diolah 2020

Dari table di atas dapat dilihat bahwa pengujian F menemukan nilai F_{hitung} yakni 29,365 dimana taraf signifikansinya adalah 0,000. Maka dari itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,365 > 3,20$) serta nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesisnya menolak H_0 sedangkan H_1 terterima dalam hipotesis ini dimana dinyatakan bahwa loyalitas serta disiplin bersamaan atau simultan memiliki pengaruh terhadap keefektifan kinerja pegawai.

e. *Uji Koefisien Determinasi*

Adjusted R² atau Koefisien Determinasi memiliki tujuan untuk mencari tahu bagaimana kemampuan dari variable independent yakni Disiplin dan Loyalitas serta bisa memberikan penjelasan mengenai variable dependent dalam hal ini Kinerja Pegawai. Berikut ini adalah hasil dari pengujian determinasi *Adjusted R²*.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change
1	.749 ^a	.561	.542	1.458	.561

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data yang dilah 2020

Dari table di atas bisa dilihat bahwa nilai dari *R Squarre* adalah 0,561 (56,1%). Hasil ini memperlihatkan bahwa penggunaan model regresi yang diperoleh dalam hal ini variable independent yakni loyalitas dan disiplin menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang berposisi sebagai variable dependent sejumlah 56,1%. Sedangkan $100\% - 56,1\% = 43,9\%$ sisanya dapat diterangkan melalui faktor atau variable lainnya yang tidak diketahui apakah termasuk pada analisis regresi tersebut.

Pembahasan

Dari pengujian validity terhadap variable yang ada dalam penelitian ini yaitu loyalitas, disiplin serta kinerja pegawai, maka dinyatakan bahwa nilai (*Corrected Item – Total Correlation*) r_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari nilai 0,2759 (r_{tabel}). Dimana dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid dan menunjukkan hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,358 + 0,228 (X_1) + 0,722 (X_2)$$

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengujian dalam penelitian ini didapatkan hasil variable X1 yaitu disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Bisa dibuktikan dengan hasil uji hipotesis disiplin yang memunculkan hasil t_{hitung} sejumlah 4,703 dimana taraf signifikannya yaitu 0,000. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,703 > 2,01290$) serta nilai signifikannya kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan artian bahwa H_0 tertolak oleh hipotesis dalam penelitian ini, akan tetapi hipotesis menerima H_1 dimana dinyatakan bahwa ditemukan adanya pengaruh yang tinggi antar kinerja pegawai dengan disiplin.

Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji dalam penelitian ini didapatkan bahwa variable X2 yakni Loyalitas mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini terlihat dari hasil ujinya dimana nilai t_{hitung} sebesar 7,417 dan taraf signifikannya yakni 0,000. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,417 > 2,01290$) dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dalam artian bahwa hipotesis didalam penelitian ini menerima H_1 dan H_0 tertolak olehnya. Jadi, loyalitas mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh secara Simultan Variabel Disiplin dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai

Dalam pengujian dipenelitian ini, ditemukan bahwa variable X1 (Disiplin) dengan Variable X2 (Loyalitas) secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawainya. Bisa dilihat dari hasil uji F dimana ditunjukkan nilai F_{hitung} sejumlah 29,365 dimana taraf signifikannya yaitu 0,000. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,365 > 3,20$) dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Bisa ditarik kesimpulan bahwa H_0 tertolak oleh Hipotesis dalam penelitian ini, sedangkan H_1 terterima dimana dinyatakan bahwa disiplin serta loyalitas memiliki pengaruh terhpad kinerja pegawai secara simultan atau secara bersamaan.

IV. PENUTUP

Dari penelitian ini, maka dapat di tarik benang merah temuan penelitian ini berfokus pada : 1) variabel Disiplin berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Papua Barat. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} 4,703 > t_{tabel} sebesar 2,01290 dengan signifikan sebesar 0,000 < dari taraf signifikansi yaitu 0,05 serta koefisien regresinya bernilai positif sejumlah 0,228. 2) Variable Loyalitas memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Papua Barat. Bisa dilihat pembuktiannya dari nilai t_{hitung} yakni 7,417 > t_{tabel} sebesar 2,01290 dimana signifikansi sebesar 0,000 < dari taraf signifikansi yaitu 0,05. dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,722. Dan 3) variabel disiplin serta loyalitas secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Papua Barat. Hal tersebut dapat dilihat buktinya dari nilai F_{hitung} sejumlah 29,365 > F_{tabel} sebesar 3,20 dengan signifikan sebesar 0,000 < dari taraf signifikansi 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,561. Selain temuan itu, diketahui pula bahwa nilai R Square sebesar 0,561 (56,1%). Hal ini berarti penggunaan model regresi dimana variable independent seperti Disiplin dan Loyalitas sangat berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependent yaitu Kinerja Pegawai dengan besaran 56,1%, dimana 43,9% yang merupakan sisa dari hasil tersebut merupakan variable lainnya yang bukan termasuk dalam analisis regresi atau bukan menjadi variable yang diteliti dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Afrianti, Ulfa. 2003. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polresta Malang Kota." *Riset Manajemen* (1):6-8.
- Dera, Rais and P. U. A. Rawi. n.d. "PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ABADI INDONESIA CABANG KOTA SORONG." 3(2):32-40.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Meilawati, Dian, Rawi, R.D.P., Lewenussa, Ramli, Bintari Candra, Wisang. 2017. "Manajemen Dewantara." *Manajemen Dewantara* 1(2):25-37.
- Rawi, R. D. P. 2018a. "ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR YANG EFISIEN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA SORONG." *INAR-XIF* (May):2-3.
- Rawi, R. D. P. 2018b. "Jurnal Manajemen Dewantara." *Manajemen Dewantara* 2(2):87-94.
- Yudia Mey Andayani. 2018. *Pengaruh Komitmen Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.