

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PINRANG

Muh Dzul ikram¹, Abdi Akbar², Rezky Amalia Hamka³,
Widhi Nugraha Sumiharja Darmawinata⁴
^{1,2,3,4}) Universitas Negeri Makassar
mhmdzulkram@gmail.com

Submitted: 12 Juli 2024, Accepted: 07 Agustus 2024, Published: 07 Desember 2024

Abstrak: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. Dibimbing Oleh Abdi Akbar Dan Rezky Amalia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Metode ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan datanya adalah pembagian kuesioner, dengan 53 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana, guna untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini diperoleh dari uji *t* menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kedua variabel dengan probabilitas sig. Sebesar 0,003 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Abstract: *The Influence of Work Discipline on Employee Performance at the Pinrang Regency Population and Civil Registration Office. Thesis, Faculty of Economics and Business, Makassar State University. Supervised by Abdi Akbar and Rezky Amalia. This research aims to find out how much influence work discipline has on employee performance at the Pinrang Regency Population and Civil Registration Office. This method uses a quantitative approach, the data collection method is the distribution of questionnaires, with 53 respondents who are employees at the Pinrang Regency Population and Civil Registration Office. The data analysis technique was carried out using simple linear regression, in order to determine the effect of the independent variable and the dependent variable, namely Work Discipline on Employee Performance. The results of this research obtained from the *t* test show a significant influence between the two variables with a probability of sig. Amounting to 0.003 where this value is smaller than 0.05. This means that work discipline has an influence on employee performance.*

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

Kata Kunci : Disiplin Kerja , Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi yang menjadi penggerak utama dan penentu berhasil tidaknya suatu instansi dalam menjalankannya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia yang baik dapat terbentuk dengan disiplin dalam bekerja. Dalam suatu instansi pemerintah, sumber daya manusia adalah pegawai yang bekerja pada instansi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu,

pegawai diharapkan oleh instansi untuk memberikan kinerja yang baik untuk membantu perkembangan organisasi.

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi administrasi kependudukan di suatu negara. Di era modern ini, kepuasan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan yang cepat, akurat, dan efisien dari Disdukcapil sangat krusial. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan dan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup komitmen, ketepatan waktu, ketaatan terhadap prosedur, dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan & Silvy (2019 : 52), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak (Dale 2008 : 49).

Tinjauan Literatur

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia melaksanakannya dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Sastrohadirwiyo, 2003: 291). Disiplin kerja merupakan sarana komunikasi yang dimanfaatkan oleh manajer untuk membujuk karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran, dan dengan sukarela mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Arisanti et al (2019 : 6). Tujuan utama dari upaya disiplin adalah memastikan bahwa perilaku pegawai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sinambela & Sarton, 2019 : 510).

Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut (Prandi Afandi 2018 : 21) dapat diterapkan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja di sebuah organisasi, yang mencakup:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

- a. Kehadiran tepat waktu.
- b. Penggunaan waktu secara efisien.
- c. Kehadiran yang konsisten tanpa alasan yang jelas.

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

- a. Pemahaman terhadap semua peraturan organisasi atau perusahaan.
- b. Pencapaian target pekerjaan.
- c. Penyusunan laporan kerja harian.

2. Kinerja Keuangan

Menurut Sumardjo & Priansa (2018 : 51) menyatakan bahwa kinerja pada

dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan kemauan atau keinginan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil kerja yang diharapkan (Arisanti, 2019 : 211).

Adapun indikator-indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut (Donni Juni Priansa, 2018 : 271-272) adalah sebagai berikut:

- 1) Volume Pekerjaan (Work Quantity): Indikator ini mengukur seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Ini mencerminkan produktivitas dan efisiensi kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
- 2) Kualitas Pekerjaan (Work Quality): Kualitas pekerjaan menekankan pada tingkat akurasi, ketepatan, dan kualitas hasil yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Ini termasuk aspek-aspek seperti kecermatan, keteraturan, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas organisasi. Kualitas pekerjaan yang tinggi penting untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik.
- 3) Keandalan (Reliability): Indikator keandalan mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif dan mandiri. Kemampuan untuk bekerja tanpa supervisi yang terus-menerus dan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan menunjukkan tingkat keandalan seseorang dalam konteks pekerjaan.
- 4) Kemampuan beradaptasi (Adaptability) Kemampuan beradaptasi mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu menyesuaikan diri dengan perubahan situasi, tuntutan pekerjaan, dan lingkungan kerja. Pegawai yang adaptif mampu mengubah pendekatan dan strategi mereka sesuai dengan kebutuhan baru dan perubahan yang terjadi dalam organisasi.
- 5) Kerjasama (Collaboration) Indikator ini menilai kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dan berkolaborasi dengan rekan kerja, departemen lain, atau pihak-pihak eksternal. Kemampuan untuk berkomunikasi, mendengarkan, dan bekerja sama dalam tim sangat penting untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian ini untuk melakukan identifikasi terhadap variabel bebas (*independen*) yaitu disiplin kerja dengan variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Populasi Dan Sampel

Populasi merujuk pada kawasan ageneralisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi adalah semua

pegawai di kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang, yang berjumlah 115 orang.

Menurut Muri Yusuf (2017: 150) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Sebagai peneliti dengan jumlah populasi yang cukup besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini besar. Pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak (*random sampling*) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin. Maka sampel yang diperoleh sebanyak 53 responden.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pemeliti ini maka cara yang digunakan adalah:

a. Observasi

adalah proses pengamatan sistematis dan teliti terhadap suatu objek, fenomena, atau situasi dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik atau informasi yang relevan.

b. Wawancara

Adalah proses interaksi di mana pertanyaan diajukan dan dijawab secara langsung antara peneliti dan pihak terkait dengan tujuan memperoleh data dan informasi yang relevan.

c. Kuesioner (angket)

Indikator- indikator yang di gunakan dalam pertanyaan yang disusun dalam kuesioner (angket). Responden di minta untuk memberikan jawaban dengan memberi tanda *checklist* (\checkmark) pada kolom jawaban yang disediakan.

d. Dokumentasi

Adalah proses atau hasil dari mencatat dan merekam informasi secara sistematis, terstruktur, dan terperinci tentang suatu objek, kejadian, proses, atau aktivitas. Dokumentasi dapat berupa teks, gambar, audio, atau video yang digunakan untuk merekam dan menyimpan informasi.

4. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2018 : 51) uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner dapat dianggap sah atau valid. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan konstruk atau variabel yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017 : 62) uji reliabilitas instrumen adalah proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian yang diperoleh konsisten dan dapat diandalkan, sehingga dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur konsistensi dari instrumen yang digunakan, yang dalam hal ini menggunakan metode koefisien Cronbach Alpha.

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data penelitian tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Normalitas data menjelaskan bahwa sampel yang diambil dari populasi tersebut mengikuti distribusi normal. Salah satu teknik umum untuk menguji normalitas adalah menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji linearitas

Uji linearitas adalah statistik yang digunakan untuk menguji apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka dapat disebut homokedastisitas, tetapi jika berbeda maka dapat disebut heteroskedastisitas

d. Uji Parsial (t)

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa dalam perumusan hipotesis statistik, terdapat pasangan yang selalu berhubungan antara hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Jika salah satunya ditolak, maka yang lain harus diterima. Hipotesis statistik disampaikan melalui simbol-simbol.

e. Pengujian Koefisien Determinasi (R Square)

Uji koefisien determinasi (R-Squared) digunakan untuk menilaiseberapa besar pengaruh variabel bebas atau faktor independen (X) terhadap variabel terikat (Y)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini menggunakan uji *kormogrov-smirnov*, dasar pengmabilan keputusan adalah Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dalam pengujian tidak berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signfikasi > 0.05 maka dalam pengujian tersebut berdis tribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38358208
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.055
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

2. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang terjadi diantara anggota atau data observasi yang terletak berderetan. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuanebagai berikut:

Tabel 2. Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.467 ^a	.218	.203	2.407	1.270

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA

3. Uji Linearitas

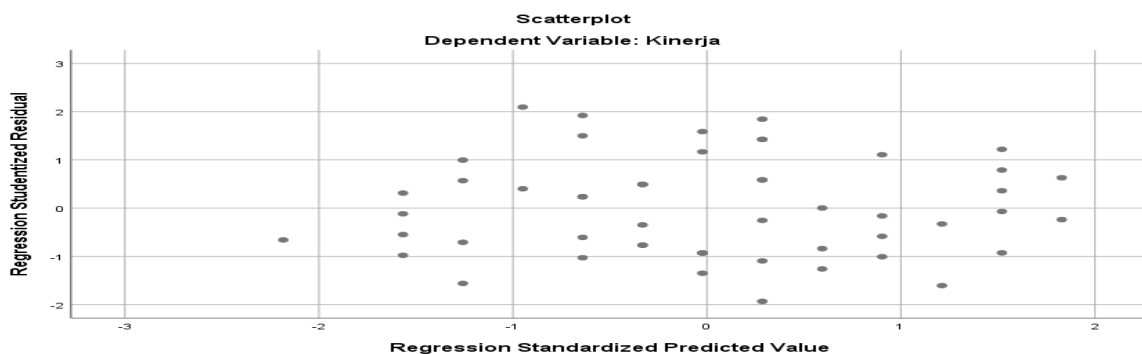
Uji linearitas adalah statistik yang di gunakan untuk menguji apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi linear adalah linear. Jika Devation from Linearity sig > 0,05 maka terdapat hubungan secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 3. ANOVA

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	138.220	12	11.518	1.923	.061
	Linearity	82.375	1	82.375	13.753	.001
	Deviation from Linearity	55.844	11	5.077	.848	.596
Within Groups		239.592	40	5.990		
Total		377.811	52			

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan yang berbeda antar satu observasi ke observasi lain. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot melalui software SPSS v.23.00 for windows



. Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas

5. Uji t

Uji statistik *t* dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikans $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 4. Uji Parsial t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.286	4.245		4.308	.000
	DISIPLIN KERJA	.389	.103	.467	3.771	.003

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.203	2.40684

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Pembahasan

Berdasarkan hasil data yang telah didapat bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak hadir ditempat kerja dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan instansi yaitu harus segera dibangun dan ditegakkan disiplin kerja, karena disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut perlu mendapatkan perhatian karena disiplin kerja mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai target dan sasarannya. Agar kelangsungan perusahaan terjaga dan produktivitas mencapai target yang diharapkan, para tenaga kerja harus memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin Kerja adalah kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan menjalankan pekerjaan dengan baik karena disiplin kerja sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang baik serta menunjang pencapaian tujuan.

Berdasarkan tabel 4 diketahui signifikan variabel Disiplin Kerja sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya (X) secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai R Square sebesar 0,218 atau 21,8%, artinya variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 21,8%, sedangkan sisanya sebesar 78,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang mengawasi dan mengontrol para pegawai dalam bekerja. Pengawasan melekat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan pegawai, tetapi juga harus berusaha mencari system kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan pegawai.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang, dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut juga didukung dengan temuan-temuan dan hasil data dari kuesioner. Pada objek penelitian ditemukan adanya permasalahan variabel disiplin kerja yaitu masih banyaknya pegawai tidak memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan adanya pegawai yang tidak membuat laporan kerja harian. Sedangkan dalam variabel kinerja ditemukan permasalahan antara lain kinerja pegawai belum sesuai dengan harapan atau keinginan atasan yang lainnya.

Saran

1. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bahwa kepala dinas harus lebih memperhatikan disiplin kerja dan kinerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata kerja, ketaatan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai.
2. Diharapkan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang Untuk meningkatkan kuantitas kerja pegawai, Instansi perlu menerapkan berbagai strategi yang mendorong produktivitas, efisiensi, dan motivasi. Penetapan tujuan yang jelas dan terukur membantu pegawai fokus pada pencapaian target.
3. Diharapkan lebih meningkatkan jaringan internet pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang, agar dalam pengurusan data kependudukan masyarakat dapat mendapatkan pelayanan yang baik dan semestinya
4. Bagi peneliti, selanjutnya disarankan untuk menambah dan memperluas variabel-variabel penelitian yang khususnya yang berhubungan tentang kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Alifuddin, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretis Dan Praktis Dalam Bidang Pendidikan. PT. Raja Grafindo Persada.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT Pegadaian (Persero)

Cabang Nganjuk. *Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
<https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., Aparat, K., & Parumpanai, D. (2023). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja aparat Desa parumpanai *SINOMIKA Journal* , 2(2), 251–256.

Dale. (2008). *Kinerja (Performance)*. PT. Elex Media Komputindo.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. http://slims.umn.ac.id/index.php?p=show_detail&id=19545

Ghozali, 2. (2018). *Aplikasi Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, S. J., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134– 137.

Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187.
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>

Irawan, Kusjono, & Suprianto (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong, 176-185.

Kasmadi, H., & Sunariah, S. (2016). Uji Normalitas dan Teknik Kolmogorov-Smirnov. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 10(2), 123-135.

Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya.

Munadjat, & Oktrima (2018). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangrang, 64-69.

Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh.

Prandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.

Priansa, Donni Juni;. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabeta.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2016). *Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.)*. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 6681, 665–670.

Hackman, J. R., & Wageman, R. (2005). A theory of team coaching. *Academy of Management Review*, 30(2), 269-287.

- Sarton, G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 123-134.
- Sumardjo, S., & Priansa, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Sistematis dan Praktis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono;. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmato. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Bandar Lampung: Graha Ilmu.
- ilaen, S. M. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan*. Bogor: In Media.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yusuf, M. (2017). *Metodologi Penelitian untuk Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wau, Waoma, & Fau (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan, 203-212.
- Wibowo, A. (2012). *Manajemen Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.