

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPII BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA

Gina Novianti Rahayu¹⁾, Krisdanu Purwana²⁾

¹Program Studi S1 Manajemen Bisnis STIEB Perdana Mandiri

Email: ginan2347@gmail.com

²Program Studi S1 Akuntansi STIEB Perdana Mandiri

Email: krisdanu.purwana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta. Objek penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja pegawai. Adapun metode penelitiannya menggunakan kuantitatif. Sumber data yang dipergunakan adalah primer dan sekunder. Diambil populasi 56 orang, karena populasi dibawah 100 orang maka sampel diambil dari keseluruhan populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61,3%, sedangkan 38,7% dipengaruhi factor lain diluar variabel yang diteliti seperti lingkungan kerja, motivasi, dan factor lainnya yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, guna memaksimalkan disiplin kerja hendaknya Badan Pendapatan daerah Kabupaten Purwakarta memberikan pengawasan lebih lanjut dari pimpinan agar para pegawai bisa lebih disiplin dalam bekerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja pegawai.

I. PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah suatu organisasi yang merupakan sekumpulan orang-orang terpilih secara khusus untuk melakukan tugas negara, pemerintahan, maupun pembangunan. Salah satu instansi pemerintahan yang bergerak pada bidang yang mengelola pendapatan asli daerah yang melalui sub sektor perpajakan, retribusi daerah, serta pemungutan bea perolehan hak atas tanah dan bangunan (BPHTB) yaitu Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA).

BAPENDA merupakan unsur pemerintahan daerah fungsi penunjang, berdasarkan peraturan Bupati Purwakarta nomor 58 tahun 2021 mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan fungsi penunjang bidang keuangan khusus yang berkenaan dengan pendapatan daerah.

BAPENDA memiliki tugas untuk membantu Bupati Purwakarta dalam melaksanakan urusan pemerintah di bidang pendapatan daerah. Berikut ini indikator kinerja yang mengau pada target dan realisasi pajak pada tiga tahun terakhir periode 2019 - 2021.

Tahun	Target	Realisasi	
2019	295,168,111,000	244,826,953,244	82.94
2020	275,045,388,000	250,793,708,744	91.18
2021	362,222,567,311	323,774,671,953	89.39

Pada tabel diatas menunjukkan target dan realisasi pajak periode 2019 - 2021 yang dicapai BAPENDA, jika dilihat dari hasil persentase menunjukkan adanya peningkatan dari 2019 ke 2020 dan mengalami penurunan ditahun 2021. Namun, jika dilihat dari nominal realisasinya tiga tahun terakhir tidak

mencapai target. Tetapi, realisasi pencapaian di tiap tahunnya selalu meningkat. Tidak tercapainya target yang disebabkan karena masih banyaknya sumber daya manusia Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta yang belum memenuhi kualifikasi yang diharapkan, serta kurangnya kesadaran dan kepatuhan masyarakat dalam membayar pajak daerah.

Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan tujuan dan sasaran kerja, karena keberhasilan instansi pemerintah dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Terkait hal tersebut, pendapat para ahli menurut Mangkunegara (2017:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari dua pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan pengorganisasian dan pengembangan dan pemeliharaan juga mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah, termasuk pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta. Instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan produktif,

jadi sumber daya manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena sumber daya manusia itu sendiri yang menjadi segala inovasi yang harus di realisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan dari instansi pemerintah tersebut.

Jumlah PNS BAPENDA Kabupaten Purwakarta Periode Tahun 2019 - 2021

Tahun	Jumlah
2019	57
2020	59
2021	56

Pada tabel di atas menunjukkan jumlah seluruh pegawai negeri sipil badan pendapatan daerah Kabupaten Purwakarta yang pada tahun 2019 berjumlah 57 pegawai pada tahun 2020 berjumlah 59 pegawai dan pada tahun 2021 berjumlah 56 pegawai. Di mana berkurang dan bertambahnya di setiap tahunnya dikarenakan pegawai yang dimutasi, dan meninggal dunia.

Dalam mewujudkan tujuan organisasi, diperlukan pegawai pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Gambaran umum mengenai kinerja yang baik adalah tingkat pencapaian suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, visi, dan misi dalam organisasi. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci dari keberhasilan dalam mewujudkan tujuan, serta akan mendapatkan citra yang baik bagi instansi.

Terkait hal tersebut, menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017:150), kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik terhadap pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik terhadap pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Skala Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Hasil	Kategori
90 – 100	A
80 – 89	B
70 – 79	C
<69	D

Untuk lebih mengetahui pengukuran kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta, dapat dilihat dari data sasaran kinerja pegawai di bawah ini:

Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Suruh PNS Kabupaten Purwakarta Periode Tahun 2019 - 2021

Tahun	Kategori				Jumlah Pegawai
	A	B	C	D	
2019	13	15	16	13	57
2020	10	21	17	11	59
2021	14	15	11	16	56

Berdasarkan tabel di atas bahwa sasaran kinerja pegawai (SKP) negeri sipil di badan pendapatan daerah Kabupaten Purwakarta terlihat mengalami naik turun dalam tiga tahun, dan pada tahun 2021 adalah jumlah terbanyak pegawai bernilai D. Berdasarkan

pengamatan penulis, terjadinya peningkatan pegawai yang bernilai D diduga karena banyaknya pegawai yang datang atau pulang tidak tepat pada waktunya, jarang mengerjakan laporan, dan kehadiran yang kurang maksimal.

Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan arahan atau petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya berjalan dengan lancar sesuai yang sudah direncanakan dan didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga dapat menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja harus benar-benar dikelola oleh setiap pegawai dengan sebaik mungkin, karena jika disiplin kerja yang kurang baik akan mengakibatkan para pegawai bekerja kurang maksimal. Setiap pegawai harus menyadari bahwa disiplin kerja itu merupakan suatu tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pegawai.

Di dukung pendapat ahli, menurut Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bahwa *"Discipline is management action to enforce organization standart"*. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan diri sendiri untuk mematuhi menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berikut ini rekapitulasi kehadiran Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta dinilai dengan tabel berikut ini :

Rekapitulasi Kehadiran Periode Tahun 2019 - 2021

No.	Keterangan	2019	2020	2021
1	Sakit	17	41	50
2	Ijin	10	13	6
3	Cuti	74	38	47
4	Tanpa Keterangan	9	12	14

Berdasarkan tabel di atas bahwa seluruh pegawai negeri sipil badan pendapatan daerah Kabupaten Purwakarta setiap tahunnya pegawai yang tidak hadir cenderung meningkat. Ini menunjukkan salah satu faktor penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh disiplin kerja yang kurang optimal salah satunya dalam kehadiran kerja.

Kondisi di atas sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta harus mampu membuat pegawainya menjadi lebih disiplin sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan latar belakang di atas serta melihat betapa pentingnya kinerja pegawai bagi instansi. Sehingga disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh instansi dengan menanamkan jiwa disiplin mulai dari pemimpin dan memberikan contoh kepada para pegawainya, dan memberikan sanksi bagi yang melanggar. Sehingga diharapkan kinerja karyawan meningkat dan kedisiplinan terus terjaga, agar tujuan instansi dapat tercapai.

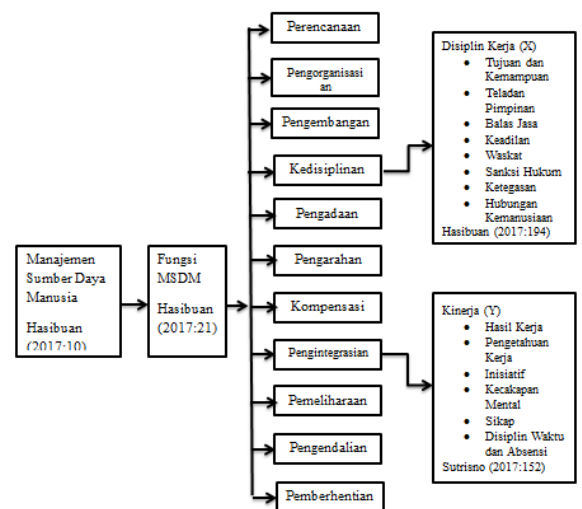
Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta?

2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan daerah Kabupaten Purwakarta?

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui gambaran antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja, serta pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta.

Subjek penelitiannya yaitu Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta. Dan objek penelitiannya yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Populasi Dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta sebesar 56 pegawai. Dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dari setiap bidang pada

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 56 pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yang merupakan sampel nonprobability. Karena sampel yang akan diambil yaitu dari jumlah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta yang jumlahnya relatif sedikit sehingga sampel yang digunakan dari seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 56 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara, kuesioner, dan observasi.

Operasional variabel menurut Sugiyono (2017:55) “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang digunakan yaitu: variabel bebas (independent), yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat(dependent) dan variabel dependent atau variabel output merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik yaitu statistik parametris. Analisis data yang digunakan untuk menguji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk teknik analisis data yang digunakan berupa uji asumsi yang terdapat uji normalitas dan uji linieritas dan uji hipotesis berupa analisis korelasi sederhana, analisis regresi linier sederhana, uji signifikansi (uji t), dan koefisien determinasi.

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

N o	Variabel	Jumlah	Kaidah Keputusan	Keterangan
1	Disiplin Kerja	17	$r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.2632	Valid
2	Kinerja Pegawai	12	$r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.2632	Valid

Uji

Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	17

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	12

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* >0,70 untuk seluruh pernyataan variabel disiplin kerja (X) yaitu 0,886 dan berdasarkan tabel 4.24 terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* >0,70 untuk seluruh pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) yaitu 0,929. Sehingga Item pernyataan pada kuesioner tersebut dinyatakan reliabel, karena layak dalam penelitian.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95161217
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.083
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. .		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05, maka

dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1476.404	23	64.191	9.416
		Linearity	961.677	1	961.677	141.067
		Deviation from Linearity	514.726	22	23.397	3.432
	Within Groups		218.150	32	6.817	
		Total	1694.554	55		

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $Sig \geq 0,05$ maka dalam artian data linear
2. Jika nilai $Sig \leq 0,05$ maka dalam artian data tidak linear.

Berdasarkan tabel 4.25 hasil dari sig *Deviation from Linearity* 0,116 $\geq 0,05$ maka ada hubungan linear secara signifikan antar variabel X dengan variabel Y.

Analisis Korelasi Sederhana

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.753*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.753*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,753 dan jika di konfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r, maka korelasi sebesar 0,753 berada pada tingkat 0,60 – 0,799 yang berarti hubungan kuat. Artinya variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki korelasi dengan derajat hubungan kuat, dan bentuk hubungan positif yang artinya semakin tinggi variabel X maka semakin tinggi pula variabel Y atau sebaliknya.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.344	5.288		.171
	Disiplin Kerja	.620	.074	.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel diatas koefisien dapat ditentukan persamaan regresi dengan melihat kolom B pada nilai konstanta 7,344 dan nilai disiplin kerja sebesar 0,620 sehingga persamaan regresinya adalah :

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 7,344 + 0,620X$$

Dari persamaan regresi tersebut, apabila disiplin kerja konstanta atau tidak ada penambahan, maka kinerja pegawai bernilai positif yaitu 7,344 dan jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,620. Nilai koefisien B=7,344 (positif) menunjukkan bahwa model regresi bernilai positif atau naik, yang artinya apabila variabel disiplin kerja (X) semakin tinggi maka akan diikuti juga dengan variabel kinerja (Y) yang juga akan semakin tinggi.

Uji Signifikansi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.344	5.288		.171
	Disiplin Kerja	.620	.074	.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} pada tabel analisis regresi diperoleh t_{hitung} 8,418. Prosedur mencari statistic tabel dengan kriteria tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua belah pihak serta df (*degree of freedom*) atau dk (derajat kebebasan) = n-k (jumlah data-2) atau 56-2=54 sehingga diperoleh t_{tabel} =

2,00488. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,418 > 2,00488)$. Maka H_0 ditolak yang berarti H_a diterima, artinya terdapat pengaruh

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.605	3.684
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Berdasarkan tabel 4.29 dapat terlihat bahwa hubungan variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) yang disebut koefisien determinasi (*R square*) yang merupakan hasil pengkuadratan dari nilai R (R^2). Dari hasil tersebut diperoleh *R square* sebesar 0.613. kemudian dihitung koefisien penentu besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi korelasi nilai *r*, maka *R square* ini berada pada tingkat kuat. Artinya disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 61,3% dan sisanya ($100\% - 61,3\% = 38,7\%$) dipengaruhi factor lain diluar variabel yang diteliti seperti lingkungan kerja, motivasi, dan factor lainnya yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

1. Gambaran disiplin kerja yang dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah kabupaten Purwakarta tergolong sangat baik, hal ini terlihat dari hasil presentase 84,09%. Skor tertinggi pada variabel disiplin kerja terdapat pada indikator waskat dengan skor rata-rata 242 dan persentase sebesar 86,425%. Hal ini menyatakan bahwa tanggung jawab sebagai seorang pemimpin sudah sangat baik terbukti adanya tindakan nyata yang aktif dari atasan dan langsung mengawasi perilaku, moral dan sikap, bawahannya, memberikan petunjuk jika

yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negere sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan juga adanya aturan pasti yang dijadikan pegangan bila disiplin kerja tidak terlaksana.

2. Gambaran kinerja pegawai yang dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta tergolong sangat baik, hal ini terlihat dari hasil presentase 86,10%. Skor tertinggi pada variabel kinerja pegawai terdapat pada indikator sikap dengan skor rata-rata 245 dan persentase sebesar 87,495%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai rasa semangat dan menyenangkan pekerjaan yang dilakukan dengan sangat baik.
3. Gambaran disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Pendapatan daerah Kabupaten purwakarta terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil badan pendapatan daerah kabupaten purwakarta. Hal ini bias dilihat dari hasil koefisien determinasi bahwa pengaruh disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61,3%, sedangkan 38,7% dipengaruhi factor lain diluar variabel yang diteliti seperti lingkungan kerja, motivasi, dan factor lainnya yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

V. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta. (2019-2020). *Data Penilaian Kinerja Badan Pendapatan*

- Daerah Kabupaten Purwakarta.
Purwakarta: BAPENDA
<https://ppid.purwakartakab.go.id/>
- Badaruddin, B. Razak, M., & Hasri Gani, I. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Makassar*. Jurnal: sNobel Management Review, 2(1), 54-62.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM23*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Ground Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumayanti, Kipi. Sri Langgeng, Ratnasari, & Lukmanul, Hakim. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam*. Jurnal : Bening Prodi Manajemen. 2-13
- Kristianti, Lily Setyawati. Azhar Affandi. Nurjaya. Denok Sunarsi. dan Achmad Rozi. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*. Jurnal Pemasaran, keuangan & Sumber Daya MANusia. E ISSN: 2776-1568. 77-86
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, dan Gunartin.. (2020) *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. P ISSN: 2581-2769. E ISSN: 2598-9502. 120-131
- Novtyani, Anggini Julishtyanur. Endang Erawan, dan Sugandhi. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Administrasi dan Kebijakan ISSN: 1693-2439. 193-202
- Sarwono, & Narimawati. (2013). *Membuat Skripsi, dan Disertas*. Yogyakarta: Andi
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya MANusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno,. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranadamedia.