



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar

Nurhikmah Musdalifah¹, Subhan Jaya², Abd. Rahman Bebas³

¹²³Prodi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Islam Makassar, Makassar, Indonesia

nurhikmahmusdalifah1@gmail.com

Keywords:

Work Discipline and Employee Performance

ABSTRAC

Nurhikmah Musdalifah, 20.043.014.031. This study aims to determine the Influence of Work Discipline on Improving Performance guided by H. Djainuddin and Abd.Rahman bebas.

This study uses a quantitative method. Data collection techniques include; Observation, Questionnaire, Documentation and Reference. The study population was 60 consisting of employees and the community with a sample of 52 respondents. The analysis technique used a simple correlation test, determination coefficient test (R²) and partial significance test (t-test).

The results of the study showed that; The influence of work discipline on improving employee performance through a simple correlation test was obtained at 0.699. or (69.9%) This shows that there is a strong relationship between work discipline and employee performance.

The results of the determination coefficient test (R²) obtained a result of 0.480 or (48%). and the remaining 52% was influenced by other variables not studied.

The results of the partial t-test obtained t.count of 7,449 and t.table obtained 2,042 at a confidence level of 0.05. Thus t.count ≥ t.table. This means that work discipline has a significant effect on employee performance.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Nurhikmah Musdalifah, 20.043.014.031. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja dibimbing oleh H. Djainuddin dan Abd.Rahman bebas.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tehnik pengumpulan daya antara lain; Observasi, Angket, Dukumentasi dan Refrensi. Populasi penelitian sebanyak 60 terdiri dari pegawai dan masyarakat dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang responden. Teknik analisisnya menggunakan Uji korelasi sederhana, Uji koefisien determinasi (R²) dan Uji signifikan parsial (Uji-t).

*Corresponding Author

Email : nurhikmahmusdalifah1@gmail.com

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui uji korelasi sederhana diperoleh sebesar 0,699. atau (69,9%) Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,480 atau (48%) . dan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti.

Hasil uji t parsial diperoleh t.hitung sebesar 7.449 dan t.tabel diperoleh sebesar 2.042 pada taraf kepercayaan 0,05. Dengan demikian t.hitung \geq t.tabel. Ini memberi arti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

A. PENDAHULUAN

Suatu instansi atau organisasi yang merupakan kumpulan dari orang-orang yang dipilih untuk melakukan tugas dalam mencapai suatu tujuan bersama sesuai yang telah direncanakan. Namun, untuk mencapai tujuan yang efektif maka dibutuhkan manusia yang mampu memberikan peningkatan dari perkembangan, baik ditempat kerja maupun diri sendiri.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit untuk mewujudkan tujuan dalam suatu organisasi. Jika semua lingkungan kerja disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin tetapi sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak disiplin seorang pegawai tidak akan ikut disiplin, untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja menjadi panutan bagi para pegawai. Hasibuan (2013)

Disiplin kerja sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat diketahui nilai kualitas kerja dari para pegawainya.

Kinerja Pegawai harus diperhatikan karena merupakan salahsatu kata kunci keberhasilan, kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisien dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber

daya lainnya. dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Kinerja pegawai berfungsi untuk mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kerjasama yang baik, menghapus aturan yang dapat menghambat kinerja, menerapkan sanksi (punishment), menyelenggarakan latihan berkala untuk meningkatkan keterampilan pelatihan kerja. Hasil dari kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan, sehingga para pegawai tersebut memberikan dukungan positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi. Kantor Kecamatan Biringkanaya merupakan salah satu kecamatan yang ada dikota makassar, Sulawesi Selatan.

B. METODE

Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner/ angket , dokumentasi dan refrensi. Populasi penelitian sebanyak 60 orang yang terdiri dari pegawai dan anggota masyarakat yang sering berurusan dengan pelayanan di kantor kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

Tehnik Analisis Data terdiri dari ; Uji Korelasi, uji koefisien determinasi (R^2) dan Uji t. Piasial atau uji signifikan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini akan digunakan untuk menguji masing-masing instrument variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 23 dan kemudian membandingkan r hitung dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Product Moment Pearson) $> r$ tabel. Jika nilai r hitung lebih dari r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid. Untuk mengetahui item kuesioner dari variabel disiplin (X) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)
Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin (X2)

No.	Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r- tabel	Keterangan
-----	----------	------	----------------	----------------	------------

1.	DISIPLIN (X)	X.1	0.719	0,254	Valid
2.		X.2	0.618	0,254	Valid
3.		X.3	0.476	0,254	Valid
4.		X.4	0.493	0,254	Valid
5.		X.5	0.447	0,254	Valid
6.		X.6	0.553	0,254	Valid
7.		X.7	0.624	0,254	Valid
8.		X.8	0.541	0,254	Valid

Sumber: hasil olahan data primer 2024

Hasil uji validitas data yang disajikan pada 5.4 menunjukkan bahwa nilai r hitung > (lebih besar) dari nilai r tabel (0,254) dan nilai signifikan dibawah 0,5 sehingga dikatakan seluruh butir pernyataan pada variabel disiplin kerja (X) dikatakan valid. Untuk mengetahui item kuesioner dari variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
1.	KINERJA PEGAWAI (Y)	Y.1	0.802	0,254	Valid
2.		Y.2	0.709	0,254	Valid
3.		Y.3	0.659	0,254	Valid
4.		Y.4	0.695	0,254	Valid
5.		Y.5	0.447	0,254	Valid
6.		Y.6	0.497	0,254	Valid
7.		Y.7	0.769	0,254	Valid
8.		Y.8	0.780	0,254	Valid
9.		Y.9	0.695	0,254	Valid
10.		Y.10	0.647	0,254	Valid

Sumber: hasil olahan data primer 2024

Hasil uji validitas data yang disajikan pada tabel 5.5, menunjukkan bahwa nilai r hitung > (lebih besar dari) nilai r tabel (0,254) dan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga dikatakan seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk realibilitas digunakan Teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal

(reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar atau lebih. Hasil pengujian realibilitas dari variabel Disiplin Kerja (X) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6 Hasil Pengujian Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	8

Sumber : data primer yang diolah tahun,2024

Dari tabel diatas hasil pengujian realibilitas diperoleh bilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu sebesar 0.656 sehingga dapat dikatakan semua variabel reliable. Hal tersebut dapat dikatakan nilai koefisien realibilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1 semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa item semakin reliabel.

Hasil Pengujian reabilitas dari variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7 Hasil Pengujian Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Sumber : data primer yang diolah tahun, 2024

Dari tabel diatas hasil pengujian realibilitas diperoleh bilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu sebesar 0,852 sehingga dapat dikatakan semua variabel reliable. Hal tersebut dapat dikatakan nilai koefisien realibilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1 semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa item semakin reliable.

Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 5.8 sebagai berikut :

Tabel 5.8 Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	a-hitung	Tand a	a- batas	Keterangan

Disiplin Kerja (X)	0,656	>	0,60	Reliebel
Kinerja Pegawai (Y)	0,852	>	0,60	Reliebel

Sumber : data primer yang diolah tahun, 2024

Berdasarkan hasil yang didapat pada tabel 5.8, semua variabel dalam hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa koefisien Alpha dari masing-masing variabel lebih besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliebel .sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Uji Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengukur ada atau tidak hubungan antar variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil korelasi sederhana sebagai berikut yang tetrttera pada tabel 5.9 sebagai berikut :

Tabel 5.9 Hasil Pengujian Korelasi Sederhana

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation		.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer yang diolah, tahun 2024

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai (r) adalah 0,699. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. sesuai kategori yang dikemukakan oleh Riduwan (2009). Kuatnya hubungan variabel X terhadap variabel Y ini

disebabkan antara lain ; para pegawai taat terhadap aturan masuk dan pulang kerja, ketaatan terhadap aturan kerja dan pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya Rifai (dalam Alfiah 2018).

4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R square

**Tabel 5.10 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.480	2.327

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : data primer yang diolah, tahun 2024

Hasil perhitungan (R²) pada tabel 5.10 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 48,0%. dan sisanya sebesar 52% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti ; keadaan sarana dan prasarana yang belum optimal, Keahlian dan keterampilan belum memadai (Aziz 2019).

5. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat :

**Tabel 5.11 Hasil Uji-t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.785	4.241		1.128	.264

DISIPLIN KERJA	1.057	.142	.699	7.44 9	.000
-------------------	-------	------	------	-----------	------

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data primer yang diolah, tahun 2024

Analisis Uji-t pada tabel 5.11 untuk variabel Disiplin Kerja, Nilai t hitung sebesar 7.449, Sementara itu nilai t tabel distribusi sebesar 0,05 (5%) sebesar 2,002. Kaidah untuk uji signifikan jika maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka signifikan dan sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} tidak signifikan . Hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai .(Riduwan 2009)

Pembahasan

Dalam pembahasan ini penulis akan mengemukakan analisis dari ketiga rumusan masalah diantaranya (1) seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Seberapa besar kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan ((3) Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

a. Uji Korelasi Sederhana

Pembahasan hasil penelitian secara teoritis variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 69,9%. Kuatnya pengaruh tersebut ini disebabkan oleh aturan masuk dan pulang kerja berjalan sesuai ketentuan yang ada. Disamping itu, kepala wilayah kecamatan biringkanaya sangat memperhatikan disiplin dan tanggung jawab kerja pegawai dan dapat dilihat pegawai diharuskan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Faktor berpengaruh lainnya adalah tanggung jawab pegawai terhadap kinerja yang harus dilakukan, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat singodimedjo dalam sutrisno (2019) dan rivai dalam alvia (2018). Menyatakan bahwa faktor yang mendorong peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin kerja diantaranya aturan masuk dan pulang kerja, SOP dalam bekerja serta tanggung jawab. Disamping itu hasil penelitian ini, sejalan dengan hasil penelitian Febio Miranda Dewa (2022), “

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi sebesar 48% ini memberi arti bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai, Hal ini disebabkan karena adanya komitmen pimpinan untuk menegakkan aturan kehadiran pegawai dengan menggunakan absen digital sehingga pegawai harus masuk dan pulang. Sesuai Singodimedjo dalam sutrisno (2019) dan rivai dalam alvia (2018). Menyatakan bahwa pengaruh atau kontribusi disiplin kerja akan turut mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian lain kartika dewi arisanti dkk. (2019), menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (peseo cabang nganjuk) menunjukkan koefisien determinasi (R²) kontribusi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 48.3% sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Uji-t Parsial (signifikan)

Hasil uji-t parsial menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 7.449 dan hasil t-tabel pada taraf kepercayaan 0,05% sebesar 2,002. Dengan demikian t-hitung > t-tabel. Kaidah pengambilan kesimpulan secara signifikan yaitu :

1. Jika t-hitung \geq t-tabel maka signifikan
2. Jika \leq t-tabel tidak signifikan

Dengan demikian, Hipotesis penelitian adalah Ha diterima Ho ditolak.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Nurindah Antika dkk. (2021) dengan judul: Pengaruh Motivasi dan Dsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono kabupaten nganjuk (dalam jurnal manajemen dan organisasi) hasil penelitian melalui uji signifikan (Uji-F) secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono kabupaten nganjuk.

D. SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana, koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai (r) adalah 0,699. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²), koefisien determinasi (adjusted R square) yang diperoleh sebesar 48,0%. Dan sissanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti ketersediaan sarana dan prasarana

yang belum memadai dan keahlian dan keterampilan pegawai belum memadai untuk menunjang pekerjaannya.

3. Berdasarkan hasil uji-t untuk variabel Disiplin Kerja, Nilai t hitung sebesar 7.449, Sementara itu nilai t tabel distribusi sebesar 0,05 (5%) sebesar 2,002 maka t hitung > tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

E. Ucapan Terima Kasih

Hasil penelitian dapat terlaksana sesuai rencana, tidak terlepas dari bantuan dan partisipasi dosen dan rekan mahasiswa .

Oleh karena itu melalui tulisan ini saya tak lupa mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan partisipasi pimpinan fakultas, para dosen dan rekan mahasiswa. Semoga bantuan dan partisipasinya mendapat imbalan dari Allah SWT. Amin.

F. Kontribusi Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan dan memajukan ilmu Administrasi publik , khususnya pengembangan teori disiplin kerja dan kinerja. Disamping itu hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi penentu kebijakan guna melengkapi kajian hasil penelitian ini.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta – Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *11(1)*,
- 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)*, 101-118. Diakses pada tanggal 18 september 2024. <https://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek/article/view/427>
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prananda Media Group. Diakses pada tanggal 9 juli 2024. https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl/file/penelitian/22492_11_DAFTAR_PUSTAKA.pdf
- Febio Miranda Dewa (Skripsi) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Moekijat T. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Ilahi, D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31-39. Diakses pada tanggal 16 september 2024.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: P Remaja Rosdakarya.
- Nurindah Dewi Antika (Jurnal) 2021 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN X Pabrik Gula Lestari Kwrtosono.
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(1), 80-88. Diakses pada tanggal 21 oktober 2024. <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/76254>
- Riduwan, 2009, *Pengantar Statistik Sosial*, Alfabet, Bandung.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sachari, Agus (2003). *Pengantar Metode Penelitian*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2013).
- Sutrisno (2014 : 87) dalam jurnal Rahmi, A., & Aziz, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(02), 24-31.
- Sutrisno (2014 : 89-92) dalam jurnal Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 2(3), 121-133. Diakses pada tanggal 4 februari 2024. <https://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/article/view/34>
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).