

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOGOR

Lemmy Ardias, Angka Priatna, Dewi Atika, Rafa Adi Galuh Agung

Universitas Pakuan, Indonesia

e-mail: lemmyards@gmail.com

Abstrak

Dalam era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia merupakan masalah yang sangat penting di perusahaan untuk mengoperasionalkan dan mengelola. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 68 responden. Teknik penentuan sampel ini penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis penelitian ini analisis deskriptif, koefisien korelasi(*pearson*), koefisien determinasi r^2 , dan koefisien korelasi.

Penelitian ini menunjukkan hasil hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja, berdasarkan hasil koefisien determinasi diketahui disiplin kerja memiliki hubungan positif nilai $r^2 = 13,5\%$. Koefisien korelasi diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,089 > 1,9965$) H_a diterima H_0 ditolak.

Kata Kunci: disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract

In the current era of globalization, Human Resources is a very important issue for companies to operate and manage. Work discipline can be seen as having great benefits, both for the interests of the organization and for employees. For organizations, the existence of work discipline will ensure the maintenance of order and smooth implementation of tasks, so that optimal results are obtained. This research aims to determine the relationship between work discipline and employee performance in civil servants at the Bogor Regency Population and Civil Registration Service.

This study uses a quantitative approach. Data were collected by distributing questionnaires to 68 respondents. This research's sampling technique used saturated sampling. This research analysis technique is descriptive analysis, correlation coefficient (Pearson), coefficient of determination r^2 , and correlation coefficient.

This research shows the results of a positive relationship between work discipline and performance. Based on the results of the coefficient of determination, it is known that work discipline has a positive relationship with a value of $r^2 = 13.5\%$. It is known that the correlation coefficient t value is greater than t table ($2.089 > 1.9965$). H_a is accepted and H_0 is rejected.

Keywords: work discipline, employee performance

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia merupakan masalah yang sangat penting di perusahaan untuk mengoperasionalkan dan mengelola. Karena tanpa adanya Sumber Daya Manusia tujuan yang

akan dicapai perusahaan tidak akan bisa tercapai. Dalam pelaksanaannya perusahaan tentu membutuhkan Sumber Daya Manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan aset utama yang berada di dalam perusahaan, karena tanpa adanya

keberadaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut membuat karyawan sangat terobsesi dan meningkat tingkat kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja juga merupakan pencapaian pekerjaan yang tentunya secara nyata menjadi cerminan yang akan dihasilkan. Kinerja menjadi alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan diselesaikan dengan tepat waktu.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya dengan semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Pemerintah Kabupaten Bogor melalui Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) sebagai penyelenggara administrasi kependudukan di Bumi Tegar Beriman. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, meliputi aspek fasilitasi pelayanan administrasi kependudukan serta pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di bidang Kependudukan dan Pencatatan sipil.

Dari tabel di atas bahwa pada tahun 2021 jumlah ketidakhadiran pada bulan Januari 2021 adalah 7,35%, Februari 3,07%, Maret 4,21%, April 3,71%, Mei 3,00%, Juni 10,19%, Juli 4,01%, Agustus 5,29%, September 3,24%, Oktober 3,53%, November 3,56%, Desember 2,26%, dan pada tahun 2022 jumlah ketidakhadiran pada bulan Januari adalah 6,79%, Februari 2,91%, Maret 24,26%, April 22,35%, Mei 14,78%, Juni 22,54%, Juli 28,41%, Agustus 26,53% dan September 25,24%. Ketidakhadiran paling tinggi berada pada bulan

Juli 2022 yaitu sebesar 28,41% masalah tersebut masih ditambah dengan tingkat keterlambatan pegawai yaitu karyawan yang datang terlambat kurang lebih 10-30 menit masuk setelah jam istirahat di mungkinkan kurangnya disiplin kerja yang diperhatikan oleh atasan dan kurangnya komunikasi antara atasan dan pegawai.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan mengenai teori disiplin dan kinerja beserta penjelasan keadaan atau fenomena di dalamnya, maka dapat disimpulkan bahwa ada masalah pada PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Kajian Literatur & Pengembangan Hipotesis

1. Disiplin Kerja

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Berikut indikator kerja disiplin menurut Rivai (2019), yaitu terdiri dari:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewasadaan
5. Etika

2. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan beberapa penerapan kinerja.

Berikut adalah beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kinerja :

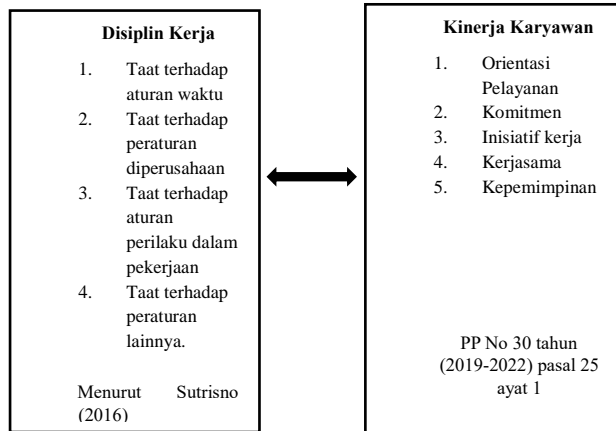
Menurut Fahmi (2017) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berikut indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu terdiri dari:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka disusun paradigma penelitian sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan dalam sebuah konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian

Maka hipotesis penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- Terdapat Disiplin Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor
- Terdapat Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor
- Terdapat Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif verifikatif. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kuantitatif.

Unit analisis yang digunakan adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sebanyak 68 Pegawai Negeri Sipil dengan jabatan Staf. Penarikan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan populasi. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh staf PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan jumlah 68 PNS dengan jabatan Staf.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data primer yang terdiri dari observasi langsung pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, kuesioner yang diajukan kepada pegawai PNS pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dan skala yang digunakan pada kuesioner adalah skala likert. Data sekunder berupa data yang diperoleh secara langsung pada

DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu.

Metode analisis data pada penelitian ini yaitu Analisis Deskriptif. Selanjutnya Analisis Koefisien Korelasi Pearson Correlations, Uji koefisien Determinasi (r^2) menurut Ghazali (2018), bahwa untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, uji hipotesis koefisien korelasi

Hasil dan Pembahasan 1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan tanggapan responden mengenai disiplin kerja diperoleh hasil dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

a. Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu:

Sebanyak 82% pegawai datang tepat pada waktu kerja. Lalu sebanyak 72% pegawai menggunakan waktunya dipakai istirahatnya dengan efisien. Dan sebanyak 72% pegawai mengisi daftar hadir sebelum jam kerja dimulai. Indikator ini memiliki rata-rata 75%.

b. Indikator Taat Terhadap Aturan Perusahaan

Sebanyak 74% pegawai memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya. Kemudian sebanyak 73% pegawai melakukan semua pekerjaan yang diberikan. Terakhir sebanyak 76% pegawai mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Dari hasil tersebut didapatkan rata-rata 74% untuk indikator ini.

c. Indikator Taat Pada Aturan Perilaku Dalam Perusahaan

Sebanyak 77% pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Lalu sebanyak 77% pegawai mematuhi SOP yang telah diciptakan. Dan terakhir sebanyak 74% pegawai bersedia dikenakan sanksi atau hukuman jika melakukan kesalahan. Indikator ini memiliki rata-rata 76%.

d. Indikator Taat Terhadap Aturan Lain

Sebanyak 75% pegawai saling menghargai dengan sesama rekan kerja. Kemudian sebanyak 73% pegawai menjaga dan menggunakan fasilitas dengan baik milik perusahaan. Dan sebanyak 73% pegawai menjunjung tinggi sikap menghargai dan toleransi sesama rekan kerja dan atasan. Dari hasil tersebut didapatkan rata-rata sebesar 73% untuk indikator ini.

Dari empat indikator di atas didapatkan rata-rata sebesar 74.5% yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor ada dalam

kategori Baik. Berikut merupakan tabel disiplin kerja:

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh hasil dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

- a. Indikator Orientasi Pelayanan
Sebanyak 71% pegawai adalah pegawai yang cepat tanggap terhadap keluhan masyarakat. Lalu sebanyak 73% pegawai melayani masyarakat dengan ramah dan sopan. Dan sebanyak 72% pegawai dapat memberikan penyelesaian terhadap keluhan masyarakat. Indikator ini memiliki rata-rata sebesar 72%.
- b. Indikator Integritas
Sebanyak 72% pegawai tidak akan menerima sesuatu yang bukan haknya. Kemudian sebanyak 72% pegawai memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi kesulitan. Terakhir sebanyak 72% pegawai akan mempertimbangkan segala kepentingan instansi. Dari hasil tersebut didapatkan rata-rata sebesar 72% untuk indikator ini.
- c. Indikator Komitmen
Sebanyak 70% pegawai merasa bangga karena bekerja di dalam instansi pemerintahan. Lalu sebanyak 74% optimis terhadap masa depan bersama instansi. Dan sebanyak 71% pegawai bersikap loyal dan patuh terhadap instansi. Indikator ini memiliki rata-rata sebesar 71%.
- d. Indikator Disiplin
Sebanyak 70% pegawai bersedia bertanggung jawab jika terjadi pelanggaran. Kemudian sebanyak 72% pegawai menggunakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Terakhir sebanyak 71% pegawai masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan. Dari hasil tersebut didapatkan rata-rata sebesar 71% untuk indikator ini.
- e. Indikator Kerja Sama
Sebanyak 72% pegawai terlibat aktif dalam kerja sama dalam instansi. Lalu sebanyak 70% pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kesepakatan. Dan sebanyak 71% pegawai bersedia membantu pegawai lain yang mengalami kesulitan. Indikator ini memiliki rata-rata sebesar 71%.

Dari empat indikator diatas didapatkan rata-rata sebesar 71.4% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor ada dalam kategori Cukup Baik. Berikut merupakan tabel kinerja karyawan:

Analisis Koefisien Korelasi Product Moment(Pearson Correlations)

Tabel 4.36
Hasil Koefisien Korelasi (*Product Moment*)
Correlations

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.496**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kinerja	Pearson Correlation	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Output SPSS 26

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi digunakan guna mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independent dan variabel dependent. Seberapa besar kontribusi disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang nantinya akan di uji melalui analisis korelasi.

Tabel 4.38
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 ^a	.135	.122	3.71173

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS 26

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 135 \times 100\%$$

$$= 13,5\%$$

Berdasarkan tabel diatas diperoleh r2 sebesar 0,135=13,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan

kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 13,5% dan sisanya oleh faktor lainnya.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial (Uji T)

- a. Hipotesis statistic
 Ho : $r < 0$, berarti tidak terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan
 Ha : $p > 0$, berarti terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja.
 Mencari nilai ttabel dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 68 - 2 = 66$, maka dapat diperoleh ttabel sebesar 1,996564
- b. Menentukan nilai thitung
 Nilai ttabel dapat divari dengan menggunakan thitung distribusi t dengan cara :
 Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $68-2 = 66$
 Rumus:

$$t_{h} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_h = 0,136 \times 68 - 2 / 1-0,136$$

$$t_h = 0,136 \times 8,194$$

$$t_h = 2,589$$

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 74,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dalam kategori Cukup Baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator Taat Pada Aturan Perilaku Dalam Perusahaan dengan persentase sebesar 76%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator Taat Terhadap Aturan Lainnya dengan persentase sebesar 73%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase

di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor cukup baik.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-ratas sebesar 71,4%. Dimana rata-rata tersebut pada interval (80-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor termasuk dalam kategori cukup baik. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar 71,4% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator Integritas dan Orientasi Pelayanan sebesar 72%, dan nilai terendah diperoleh oleh komitmen, disiplin dan kerja sama sebesar 71%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir mengenai Optimis terhadap masa depan Bersama instansi dengan persentase 74%, sedangkan sub indikator terkecil terdapat pada butir pertanyaan yaitu mengenai Merasa bangga karena bekerja di dalam instansi dengan presentase sebesar 70%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja

karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor memiliki penilaian Cukup baik dari atasan untuk karyawan yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

3. Berdasarkan hasil uji t terkait hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan Hasil tersebut dapat dikethui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana Nilai thitung $>$ ttabel ($2,589 > 1,9965$) artinya maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan hasil dari koefisien determinasi yaitu sebesar 13,5% hal ini menunjukkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 13,5% dan sisanya oleh faktor lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran berikut:

1. Disiplin kerja yang memiliki kelemahan yaitu pada indikator taat terhadap aturan waktu Sebanyak 82% pegawai datang tepat pada waktu kerja. Lalu sebanyak 72% pegawai menggunakan waktunya dipakai istirahatnya dengan efisien. Dan sebanyak 72% pegawai mengisi daftar hadir sebelum jam kerja dimulai. Indikator ini memiliki rata-rata 75%. Saran yang bisa peneliti berikan kepada pegawai PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yaitu meningkatkan kedisiplinan terhadap waktu dalam bekerja. Sehingga para pegawai harus mampu memiliki sikap kedisiplinan dalam aturan waktu bekerja di instansi. Sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan waktu atau disiplin kerja di instansi akan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan
2. Kinerja karyawan yang memiliki kelemahan yaitu pada indikator komitmen, Sebanyak 70% pegawai merasa bangga karena bekerja di dalam instansi pemerintahan. Lalu sebanyak 74% optimis terhadap masa depan bersama instansi. Dan sebanyak 71% pegawai bersikap loyal dan patuh terhadap instansi. Indikator ini memiliki rata-rata sebesar 71%. Saran yang bisa peneliti berikan kepada instansi yaitu instansi membantu para pegawai dalam meningkatkan kerjasama, komitmen dan disiplin, bisa berupa apresiasi, dan dukungan agar bisa mengurangi tingkat kesalahan pegawai. Juga memotivasi para pegawainya agar mampu mengerjakan pekerjaan sehingga hasil kerjanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.
3. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan baik dengan variabel yang sama maupun berbeda.

Referensi

- Afandi, Pandi. (2018). **Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator**. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media. Bumi Aksara.
- Dewi, Pujianti, Affandi, Sunarsi & Asrini. (2021). **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar**. Cetakan 1. Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Edison, E., Anwar, Y dan Komariyah, I. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi**. Alfabeta Bandung.,
- Abadih, N. (2021). HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB)
- Fahmi, Irham. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia**, Buku Seru, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. (2018). **Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: UPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit
- Hasibuan. (2021). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Akasara
- Adisaputra, T. F. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar. Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia, 1(1), 13-24.

Ginting, I. E., & Wau, H. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Berastagi Kabupaten Karo. *Jurnal Kesehatan Global*, 2(3), 142-149.

Larasati, DA, & Indrawati, NS (2021). HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA ASISTEN GOLFER DI KLUB GOLF BOGOR RAYA. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 5 (3).

Lisa, S. F., & Tatiyani, T. (2023). Hubungan Antara Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(1), 30-36.

Novika, P.W. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pad Dinas Pendapatan Dan Pengolahan Keuangan Daerah (DPPKD) Kota Cilegon, *Rekaman*, 1(1), 27-35.