

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN METRO SELATAN KOTA METRO

Erna Yulianie

Ernayuliani1974@gmail.com

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstract

Today human resources have an important position for a government organization. High-performing human resources will play a dominant role in running the operations of government organizations in achieving their intended goals. Therefore government organizations need to respect all aspects of their employees in order to create high-quality and superior human resources. This can be characterized by the level of work discipline and the emergence of high work motivation.

Keywords: work discipline, work motivation, employee performance

I. Pendahuluan

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi pemerintah. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, akan berperan dominan dalam menjalankan operasional organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi pemerintah perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi atau organisasi pemerintah sangat ditentukan oleh faktor pegawai sebagai aparatur pemerintah, kualitas pegawai kemampuan pegawai atau aparatur melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara baik dan dapat bekerja sama dengan tingkat produktivitas yang tinggi memungkinkan tujuan organisasi tercapai secara maksimal, (Setiawan, 2015: 5).

Organisasi pemerintah merupakan sekumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan organisasi pemerintah dapat dicapai apabila

mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi pemerintah sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan hidup dan matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia (Serliana dkk, 2018: 3). Pegawai merupakan faktor yang paling penting dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi pemerintah. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap organisasi pemerintah harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Organisasi pemerintah juga harus memperhatikan pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi pemerintah.

Dalam mencapai target dan sasaran pembangunan tentunya tugas dan fungsi dalam organisasi semakin kompleks dan membutuhkan beberapa faktor yang menunjang

diselesaikannya tugas-tugas organisasi pemerintah. Dengan kata lain perlu usaha-usaha organisasi pemerintah dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.

Organisasi pemerintah senantiasa berhubungan dengan pelayanan masyarakat seperti urusan surat menyurat dan kependudukan, oleh karenanya setiap pegawai organisasi pemerintah dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi agar dicapai kinerja yang maksimal. Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik, meskipun tanpa diawasi oleh atasan. Sebaliknya, pegawai yang disiplin akan menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak produktif, (Septiasari, 2017: 4)

Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Pasal 1 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan kedinasan yang apabila ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Organisasi pemerintah sangat memerlukan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Agar dapat bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, diperlukan motivasi kerja oleh pimpinan dari organisasi pemerintah. Motivasi kerja yang tinggi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, mengingat kondisi internal seseorang

yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau organisasi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau organisasi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau organisasi pemerintah tersebut, (Yanti, 2015: 2).

Pelaksanaan disiplin kerja dan motivasi kerja harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena ketidakdisiplin kerjaan para pegawai dan motivasi kerja yang tidak terpenuhi secara maksimal akan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi turun. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Pada dasarnya organisasi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik dalam hal ini ada juga yang harus di perhatikan oleh organisasi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro merupakan organisasi pemerintah yang berhubungan pelayanan publik meliputi kegiatan pengawasan, pengendalian, dan penertiban terhadap segala sesuatu mengenai pelayanan publik.

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Tahun 2018

Pendidikan	Kec. Metro Selatan (orang)
S2	1
S1	8
D3	3
SLTA	7
SLTP	1
SD	-
Jumlah	20

Sumber : Kantor Kecamatan Metro Selatan, 2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat pegawai dari berbagai macam tingkat pendidikan dari mulai jenjang SD sampai dengan jenjang S2 dengan jumlah 20 orang pegawai. Pegawai Kecamatan bertugas memberikan pelayanan kepada publik secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas pembangunan. Kedudukan dan perannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya

dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 3 September 2018 pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro masih adanya berbagai macam permasalahan mengenai disiplin kerja yang berhubungan dengan daftar hadir sebagai berikut :

Tabel 2 Daftar Hadir Pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Periode Bulan September Tahun 2017-2018

Bulan	Kehadiran (%)	Izin (orang)	Sakit (orang)	Alpa (orang)	Cuti (orang)
September 2017	100	0	0	0	0
Oktober 2017	90	2	2	6	0
November 2017	90	3	1	5	0
Desember 2017	90	1	2	2	1
Januari 2018	90	2	1	1	1
Februari 2018	90	1	2	2	1
Maret 2018	90	2	1	1	1
April 2018	90	1	2	1	1
Mei 2018	90	2	2	1	1
Juni 2018	90	1	1	1	1
Juli 2018	90	2	2	2	1
Agustus 2018	90	1	2	2	1

Sumber : Kantor Kecamatan Metro Selatan, 2018.

Berdasarkan daftar harian pegawai Kecamatan Metro Selatan ditemukan daftar hadir yang belum mencapai 100 % ini menandakan pegawai yang masih ada jarang masuk bahkan hampir tidak pernah masuk. Apabila kondisi tersebut dibiarkan, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai di organisasi pemerintah ini.

Selain absensi, terdapat pula ketidaktaatan pegawai terhadap atasan seperti menunda-nunda pekerjaan. Kurangnya ketaatan pada standar kerja seperti kurang memahami tupoksi jabatan yang didudukinya. Kurangnya kewaspadaan dalam bekerja, seperti tidak selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan serta masih terdapat pegawai yang bekerja tidak secara etis, maksudnya adalah masih ada beberapa pegawai kurang saling menjaga kesopanan dalam berinteraksi dengan atasan ataupun dengan rekan kerja sendiri.

Hal ini menandakan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan atasan dalam melakukan supervisi kepada pegawai belum maksimal dilakukan, melihat tingkat kedisiplinan belum mencapai apa yang diharapkan. Selain itu juga kualitas pekerjaan dan nampak juga ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai. Kedisiplinan kerja dan kurangnya motivasi kerja dapat diduga akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro?

2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro?

3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro? .

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro.

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro.

C. Tinjauan Pustaka

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Menurut Sutrisno (2013: 2), disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Menurut Septiasari (2017: 96) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Jadi, disiplin kerja bisa juga dikatakan sebagai kesediaan seseorang pegawai

untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan di tempatnya bekerja.

Menurut Setiawan (2013: 1247) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Jadi, motivasi adalah serangkaian nilai dan sikap yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain. Menurut Yanti (2015: 3) motivasi adalah suatu kekuatan atau tenaga yang menimbulkan dorongan terhadap keinginan batin seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan guna memenuhi kebutuhan yang dirasakan.

Simanjuntak dan Hamali (2016: 578) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiawan (2016: 50) mendefinisikan kinerja sebagai derajat pencapaian tugas yang diselesaikan karyawan dalam pekerjaannya.

D. Metodologi

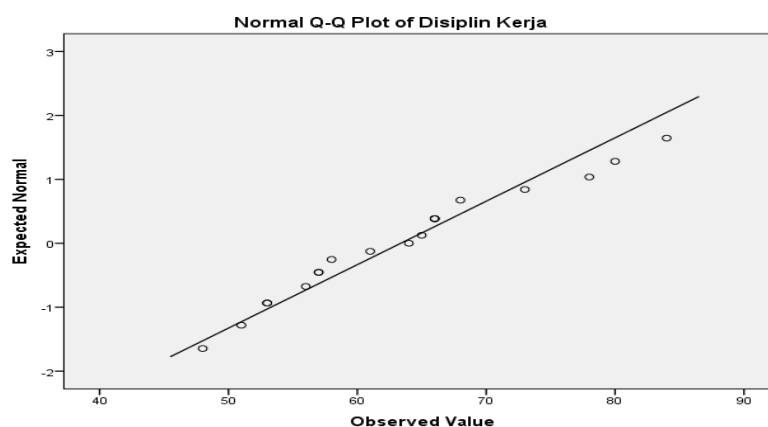
Pada penelitian ini jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro sebanyak 20 orang, diketahui sehingga untuk menghitung jumlah sampel minimum dibutuhkan menggunakan rumus Slovin. Adapun jumlah minimum sampel yaitu 19 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab.

E. Hasil

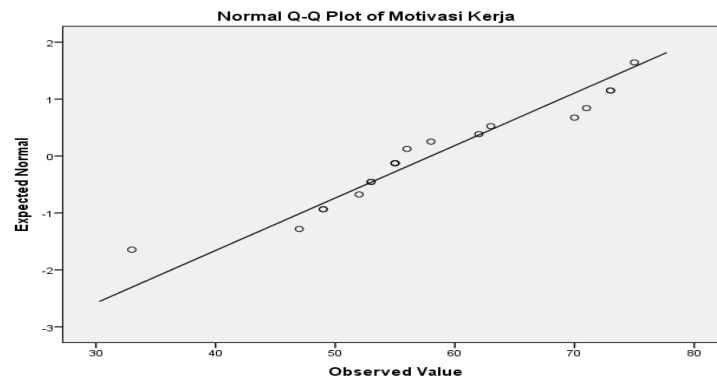
1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Hasil Uji Normalitas

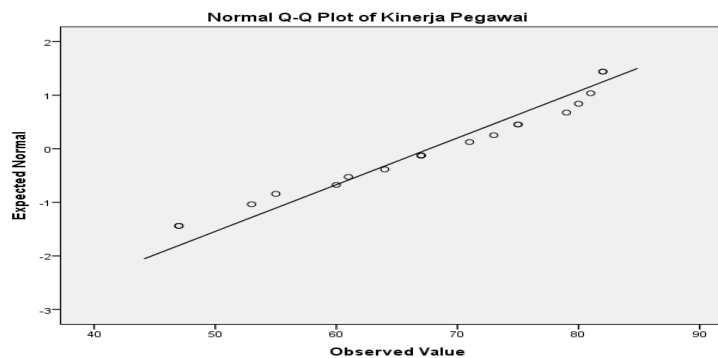
Uji normalitas data dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



Gambar 1. Grafik Q-Q Plot Disiplin Kerja



Gambar 2. Grafik Q-Q Plot Motivasi Kerja



Gambar 3. Grafik Q-Q Plot Kinerja Pegawai

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja	,134	19	,200*	,954	19	,458
Motivasi Kerja	,152	19	,200*	,937	19	,231
Kinerja Pegawai	,108	19	,200*	,929	19	,167

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal, maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal. Selain itu, dikarenakan jumlah responden kurang dari 30, maka dalam penelitian ini menggunakan *shapiro wilk*. Adapun pada tabel 3 menjelaskan pada kolom *shapiro wilk* bahwa

nilai sig. > 0,05 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah variansi antara kelompok yang diuji berbeda atau tidak, variansinya homogen atau heterogen. Uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan ANOVA.

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas Variabel Disiplin Kerja

ANOVA

Kinerja Pegawai

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1541,439	14	110,103	,535	,828
Within Groups	822,667	4	205,667		
Total	2364,105	18			

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas Variabel Motivasi Kerja

ANOVA

Kinerja Pegawai

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2122,939	13	163,303	3,386	,093
Within Groups	241,167	5	48,233		
Total	2364,105	18			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig. Lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan homogen.

c. Hasil Uji Linieritas

nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika

hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	(Combined)	1541,439	14	110,103	,535	,828
	Between Groups	326,979	1	326,979	1,590	,276
	Linearity	1214,460	13	93,420	,454	,874
	Deviation from Linearity	822,667	4	205,667		
	Within Groups	2364,105	18			
Total						
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	(Combined)	2122,939	13	163,303	3,386	,093
	Between Groups	1795,326	1	1795,326	37,222	,002
	Linearity	327,613	12	27,301	,566	,806
	Deviation from Linearity	241,167	5	48,233		
	Within Groups	2364,105	18			
Total						

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (sig<0,05), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan membahas hasil, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

1. Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	17,372	16,310		1,065	,303	
1 Motivasi Kerja	,881	,116	,834	7,602	,000	Signifikan
Disiplin Kerja	4,280	2,008	,234	2,131	,049	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresi untuk regresi linier berganda adalah $\hat{Y}=17,372+0,881X_1+4,280X_2$. Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Berdasarkan data di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan cara membandingkan t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} sebagai berikut:

- 1). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
- 2). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Kesimpulan
1 Regression	1921,114	2	960,557	34,694	,000 ^b	signifikan
Residual	442,991	16	27,687			
Total	2364,105	18				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Uji f ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Berdasarkan data di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan cara membandingkan F_{tabel} dengan nilai F_{hitung} sebagai berikut:

- 1). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
- 2). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 ^a	,813	,789	5,262

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 9 korelasi tersebut, maka koefisien determinasi yang ditemukan sebesar 0,813. Jadi terdapat hubungan antar variabel secara simultan.

$R \text{ Square} = 0,813 \times 100\% = 81,3\%$.

Angka R square adalah 0,813. Artinya pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 81,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar penelitian ini.

F. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS *for windows versi 21*. Dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kuesioner dibagikan kepada responden yaitu pegawai yang bekerja pada Kecamatan Metro Selatan untuk mengetahui kinerja pegawai melalui faktor disiplin kerja dan motivasi kerja.

Dari hasil uji t pada tabel 7 menunjukkan adanya pengaruh positif secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 7,602 > 2,09$. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang terdapat pada disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan kepada kewajiban, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja secara

etik mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan aktivitas kerja.

Pada hasil uji tabel 7 juga menunjukkan adanya pengaruh positif secara signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai sig. $0,049 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,131 > 2,09$. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang terdapat pada motivasi kerja yaitu motif, harapan, dan insentif sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa adanya harapan pegawai akan kesejahteraan yang berkaitan dengan insentif serta terdapat motif kebutuhan ekonomi akan menghasilkan kinerja yang semakin meningkat.

Selanjutnya pada tabel 8 diketahui menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 34,694 > 3,63$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tumbuhnya jiwa kedisiplinan para pegawai yang diliputi daftar kehadiran serta laporan kinerja yang didukung dengan adanya penghargaan dari organisasi berupa insentif akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.

G. Kesimpulan

1. Variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (Y). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang selama ini peneliti anggap,

terbukti dan benar adanya. Disiplin pegawai yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang selama ini peneliti anggap, telah terbukti dan benar adanya. Motivasi kerja yang tinggi ternyata dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini membuktikan bahwa jika pegawai mampu berdisiplin dalam bekerja dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.
- Ardansyah & Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin kerja Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *JMK*, 16, 153-162.
- Astutik, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 141-159.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Pasal 1 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin kerja Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri). *eJournal Administrasi Bisnis*, 5, 93-106.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1245-1253.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Simanjuntak, B., & Hamali, A. Y. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. *Banking and Management Review*, 5, 575-585.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin kerja Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 1-15.
- Yanti, E. F., Sudjarwo, S., & Sumadi, S. (2015). Hubungan Persepsi Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru. *Jurnal Studi Sosial*, 3(4), 1-6.