

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CIKARANG TIMUR

¹ Amelia, ² Budi Rismayadi, ³ Neni Sumarni

¹mn18.amelia@mhs.ubpkarawang.ac.id

²budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id

³neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi: neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Target sukses atau tidaknya suatu organisasi itu dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai, jika kinerja pegawai baik maka akan dapat mewujudkan suatu tujuan dengan tepat, kinerja yang baik yaitu memerlukan adanya sikap disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai penelitian ini dilaksanakan di kantor kecamatan cikarang timur. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 46 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh (sensus). Teknik pengumpulan datanya yaitu dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini yaitu menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang diperoleh nilai $t_{hitung} 3,043 > 2,015$ tabel, dan nilai signifikansi yang di dapat yaitu $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin kerja yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan cikarang timur.
Kata kunci : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Target success or failure of an organization can be seen from the results of employee performance, if employee performance is good it will be able to realize a goal correctly, good performance requires a high work discipline attitude that is owned by every employee. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance. This research was carried out at the East Cikarang sub-district office. The type of research conducted is quantitative research. The total population in this study were 46 employees. The sampling technique used is a saturated sample (census). The data collection technique is done through the distribution of questionnaires or questionnaires. The data analysis method used is descriptive statistical analysis and multiple linear analysis. Based on the results of this study, which shows that there is an influence of work discipline on employee performance, the tcount value is $3.043 > 2.015$ ttable, and the significance value obtained is $0.004 < 0.05$. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that work discipline has a positive and significant effect on the performance of the employees of the eastern Cikarang sub-district.

Keywords: The effect of work discipline on employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah instansi tentunya Sumber Daya Manusia menjadi faktor penentu suatu keberhasilan, karena Sumber daya manusia yaitu merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya, kualitas organisasi sangatlah bergantung pada kualitas

orang-orang yang berada di dalamnya dan berjalannya suatu organisasi akan terwujud apabila didalamnya terdapat Sumber Daya Manusia yang berkemampuan dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berada dalam suatu

organisasi yang memegang peranan penting untuk menuju keberhasilan pencapaian sebuah tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi yang dijalankan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang menjalankan tugas dan fungsinya dalam bekerja, karena manusia selalu berperan aktif dalam menjalankan suatu aktifitas, pada dasarnya manusia bisa menjadi perencana, pelaku, sekaligus terwujudnya tujuan organisasi yang sudah ditentukan (Samsuni, 2017).

Salah satu aspek penting yang dapat membantu suatu proses kelancaran tugas organisasi yang dijalankan baik secara formal maupun informal adalah pegawai, karena pegawai yaitu merupakan salah satu aset yang perlu dikembangkan khususnya yaitu untuk keberhasilan suatu organisasi, pegawai yang merupakan suatu modal dasar dalam pengembangan kegiatan organisasi tentu saja diuntut harus mempunyai kesadaran serta bertanggung jawab kepada sebuah organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan (Permana, 2021).

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap masing-masing pegawai, guna untuk melaksanakan dan juga menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan suatu organisasi kepada pegawai. Dengan adanya kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik (Rahayu et al., 2021).

Absensi kehadiran pegawai yaitu bisa menjadi pengaruh bagi kinerja yang ada, jika nilai kehadiran para pegawai tinggi maka hasil kinerja akan optimal, dan sebaliknya jika nilai kehadiran para pegawai itu rendah, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga tidak optimal atau hasil kinerja akan mengalami penurunan. Berikut adalah tabel penelitian mengenai daftar kehadiran pegawai Kantor kecamatan cikarang timur dalam waktu priode Januari – Maret 2022 :

Tabel 1 Daftar Kehadiran Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Data Kehadiran Pegawai				
			NL	TL	DL	PC	TK
Januari	45	21	652	115	1		
Februari	45	18					
Maret							

Sumber: Kantor Kecamatan Cikarang Timur 2022

Keterangan :

NL : Normal (jam kerja normal)

TL: Terlambat

DL: Dinas Luar

PC : Pulang Cepat

TK: Tidak Kerja

DK: Diklat

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil data kehadiran pegawai masih terbilang rendah, hal tersebut agar segera diatasi, karena jika tidak maka hasil kinerja yang dilakukan tidak akan berjalan lancar sesuai apa yang telah direncanakan. Hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan hasil kinerja yang baik yaitu dibutuhkan adanya pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, agar menghasilkan hasil kinerja yang maksimal.

Tujuan disiplin kerja yaitu untuk mendorong para pegawai dalam mentaati sebuah peraturan, seperti taat terhadap waktu kerja dan juga peraturan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, dengan di terapkannya sikap disiplin terhadap masing-masing para pegawai maka akan tumbuhnya sebuah motivasi pegawai dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan dapat menjalankan kewajiban sesuai dengan pekerjaannya. Maka dari itu diharapkan dapat meningkatnya kinerja pegawai. Karena pada dasarnya seseorang yang berhasil dalam melakukan suatu pekerjaan yaitu merupakan orang yang memiliki sikap atau rasa disiplin kerja yang tinggi. Dan jika tanpa adanya disiplin kerja setiap kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang maksimal. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil kajian (Ade Onny Siagian, 2021) bahwa

disiplin kerja pada suatu organisasi yaitu harus ditegakkan, karena jika tidak adanya sebuah dukungan mengenai disiplin kerja yang baik maka organisasi yang dijalankan akan merasa sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cikarang timur.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, Menurut (Sugiyono, 2018 : 8) metode penelitian kuantitatif dapat 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.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian yaitu dilaksanakan mulai dari bulan April sampai dengan Juli 2022, tempat atau lokasi penelitian dalam pengambilan data ini dilakukan di Kantor Kecamatan Cikarang Timur yang terletak di Jl. Citarik Lama Raya No. 37, Desa Jatibaru Kecamatan Cikarang Timur Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat 17530.

Target/Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian yang dijadikan sebagai populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor kecamatan cikarang timur yang berjumlah sebanyak 46 orang, teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah nonprobability sampling, dalam menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh yang artinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 46 orang pegawai.

Prosedur Penelitian

Prosedur dalam penelitian ini berawal dengan mengidentifikasi permasalahan yang ada pada tempat penelitian, melakukan studi

pendahuluan dengan mencari tema atau variabel yang akan di teliti mengenai permasalahan yang ada, selanjutnya yaitu menyusun latar belakang penelitian yang berpedoman terhadap landasan penomena yang ditemukan pada tahap proses penelitian. Lalu merumuskan masalah penelitian, mengembangkan karangka berpikir yang sesuai dengan teori penelitian terdahulu yang relevan, selanjutnya yaitu menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai responden dalam penelitian, lalu menentukan dan menyusun instrumen penelitian, tahap selanjutnya yaitu pengumpulan suatu data jawaban dari responden yang sudah mengisi kuesioner, lalu melakukan uji asumsi klasik seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikoleniaritas dan uji heteroskedasitisitas dan menganalisis data dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dan tahap selanjutnya yaitu membuat kesimpulan yang disesuaikan dengan hasil analisis data dan hasil penelitian yang dilakukan.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Menurut (Sugiyono, 2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioer kepada responden seluruh pegawai kantor kecamatan cikarang timur dengan memberikan 10 pertanyaan dari setiap variabel yang diteliti. Sedangkan Data Sekunder Menurut (Sugiyono, 2018:456) yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yaitu didapatkan melalui studi literatur.

Pengukuran instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban untuk setiap pernyataan. Pilihan jawaban terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Teknik pengumpulan data yaitu merupakan sebuah cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mengungkap atau menjaring informasi kuantitatif dari responden yang sesuai dengan lingkup

penelitian (I Made Laut Mertha Jaya, 2020 : 88). Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, melakukan wawancara, melakukan observasi, dan melakukan studi literatur.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menjawab suatu rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan pada penelitian (Sugiyono, 2018 : 285). Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier berganda, adapun tahapan-tahapan yang dilakukan penelitian ini adalah uji instrument yang terdapat uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi. Dan selanjutnya yaitu uji hipotesis dimana tahapan ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan yaitu uji t dan uji f

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yaitu digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018 : 51) diketahui bahwa r tabel untuk $n = 30$ responden, $df = n-2$ ($30-2$) = 28, dengan menggunakan distribusi pada signifikansi uji dua arah sebesar 5% sebesar 0,361. Berikut dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai r hitung > nilai r tabel , maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung < dari nilai r table, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas yaitu digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil dari pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017 : 130) berikut adalah dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai cronbach's alpha > 0,6 maka reliabel
- b. Jika nilai cronbach's alpha < 0,6 maka tidak reliabel

Variabel X1 Disiplin Kerja

Tabel 2 Validitas Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Hasil pengolahan data 2022

Berdasarkan hasil pengujian di atas

Indikator X	r hit	Sig	Ket
X1	0,756	0,361	Valid
X2	0,688	0,361	Valid
X3	0,818	0,361	Valid
X4	0,577	0,361	Valid
X5	0,803	0,361	Valid
X6	0,845	0,361	Valid
X7	0,752	0,361	Valid
X8	0,707	0,361	Valid
X9	0,738	0,361	Valid
X10	0,780	0,361	Valid

menggunakan alat bantu SPSS-25, dapat dikatakan bahwa semua item instrumen variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel.

Tabel 3 Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	10

Dari tabel di atas mendapatkan nilai Cronbach's Alpha 0,911 > 0,60 , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk variabel penelitian .

Variabel Y Kinerja

Validitas variabel Y kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Validitas Variabel Kinerja (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data 2022

Indikator Y	r hit	Sig	Ket
Y1	0,741	0,361	Valid
Y2	0,721	0,361	Valid
Y3	0,700	0,361	Valid
Y4	0,759	0,361	Valid
Y5	0,676	0,361	Valid
Y6	0,728	0,361	Valid
Y7	0,877	0,361	Valid
Y8	0,737	0,361	Valid
Y9	0,792	0,361	Valid
Y10	0,742	0,361	Valid

Berdasarkan hasil pengujian di atas menggunakan alat bantu program SPSS-25, dapat dikatakan bahwa semua item instrumen variabel kinerja dinyatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Tabel 5 Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

Dari tabel di atas mendapatkan nilai Cronbach's Alpha $0,912 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk variabel penelitian.

Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik yaitu yang memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara menguji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS (Ghozali, 2018 :161-167). Berikut adalah ketentuan pengambilan keputusan Uji normalitas:

1. Jika nilai Signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai Signifikan $< 0,05$ maka dapat dikatakan nilai residual tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan spss versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75617737
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.050
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil pengolahan data 2022

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukan bahwa nilai signifikan Unstandarize Residual Kolmogorov smirnov yang didapat yaitu sebesar 0.200, artinya hasil tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal karena nilai sig $0,200 > 0,005$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah alat yang di gunakan untuk mengetahui/memprediksi permintaan di masa depan melalui data di masa lalu, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel bebas (*dependent*) (Sugiyono, 2019). Analisis ini digunakan dengan melibatkan variabel dependen (Y) dan variabel independen (X) persamaan regresinya yaitu : $Y = \alpha + \beta X$

Tabel 7 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.344	1.771		.759
	Disiplin Kerja	.319	.105	.344	3.043

Sumber : Hasil pengolahan data 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 1.344 + 0.319X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 1.344 secara sistematis menyatakan bahwa jika nilai variable disiplin kerja (X) yaitu bernilai nol, maka nilai variable kinerja (Y) yaitu 1.344.
2. Nilai koefisien regresi variable disiplin kerja (X) yaitu sebesar 0, 319 yang bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan semakin tingginya nilai terhadap disiplin kerja, maka akan berpengaruh tinggi juga terhadap kinerja pegawai

Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018) Uji koefisien determinansi (R^2) yaitu digunakan untuk mengukur seberapa jauh model yang dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen. Nilai yang dipakai dalam sebuah koefisien determinasi adalah seberapa besar nol hingga satu. Berikut adalah table hasil Uji (R^2) sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.841	1.79655

Sumber : Hasil pengolahan data 2022

Berdasarkan tabel perhitungan yang diperoleh, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,845, artinya variabel disiplin kerja (X) memiliki

kontribusi pengaruh sebesar 84% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya yaitu dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji parsial yaitu digunakan untuk menguji suatu pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, Adapun ketentuan dalam mengambil keputusan uji parsial adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig. < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig. > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dan rumus untuk mencari t_{tabel} adalah sebagai berikut :

Degree of freedom (df) = banyaknya sampel (n) – variabel bebas (k) $Df = n - k \rightarrow 46 - 2 =$

44 || nilai $\alpha = 0,05$ uji 2 arah pada $df = 44 = 2,015$.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial

Variabel bebas	t hitung	t tabel	Sig	Alpha	Hasil H ₁
Disiplin Kerja	3,043	2,015	0,004	0,05	Diterima

Sumber : Hasil pengolahan data 2022

Hasil dari pengujian hipotesis parsial diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variable disiplin kerja (X) yaitu memperoleh nilai t hitung sebesar 3,043 dengan tingkat signifikansi yaitu 0,004. Dapat dikatakan bahwa nilai t hitung 3,043 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,015, dan nilai signifikansi yang di dapat yaitu 0,004 artinya lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin kerja yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini yaitu menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai signifikansi yang di dapat yaitu $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin

kerja yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil kajian yang telah dilakukan oleh (Rasminto & Danang, 2020) yang mengatakan bahwa disiplin kerja yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu menghasilkan nilai positif terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan cikarang timur, kinerja yang dihasilkan oleh pegawai yaitu tidak terlepas dari sumber daya manusia yang trampil, sumber daya manusia yang terampil yaitu yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, karena disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, jika semakin tinggi nya rasa disiplin setiap pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik juga.

Implikasi

Penelitian yang dilakukan yaitu masih memiliki keterbatasan mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor kecamatan cikarang timur, bagi peneliti selanjutnya yaitu diharapkan untuk dapat meneliti secara mendalam terkait variable yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk dapat dijadikan penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Samsuni. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia, XVII No. 3*, 113–124.

Samsuni. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari

Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia, XVII No. 3*, 113–124.

Permana, Y. G. (2021). *Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di dinas pendidikan kota tasikmalaya*. 6(1).

Rahayu, I., Hidayat, Muhammad Kepemimpinan, P., & Kerja, D. (2021). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial*. 1(1).

Ade Onny Siagian. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2).

Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

I Made Laut Mertha Jaya. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.

Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Universitas Diponegoro.

- Sugiyono. (2017). *Motode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Allfabeta.
- Pertiwi, M. D. (2015). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Allfabeta.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin*. 3(2), 94–102.
- Rasminto, H., & Danang, F. D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 13(1), 82–87.
- Bagdadi, A. J. Al, Suryani, N. L., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP*. 1(2), 291–301.