

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PERUM BULOG KANWIL SULSEL AND SULSELBAR

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG KANWIL SULSEL DAN SULSELBAR

I. Amanda Dwi Azzahra. M¹, Alex Winarto^{2*}

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom^{1,2}
amandadwiazahra@student.telkomuniversity.ac.id¹, winarno@telkomuniversity.ac.id^{2*}

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of work discipline and job satisfaction on the performance of employees of Perum Bulog Regional Office of South Sulawesi and South Sulawesi. The purpose of this research is to determine and analyze employee work discipline, determine and analyze employee job satisfaction, understand and analyze the influence of work discipline partially or simultaneously on employee performance at Perum Bulog Kanwil South Sulawesi and South Sulawesi. This research uses quantitative research methods using multiple linear regression analysis and descriptive analysis. The sampling technique used in this research is a saturated sampling technique. Determining the sample using a technique means that the entire population is used as a sample. Based on the results of descriptive analysis on the work discipline variable, the results were 94.7% which was in the very good category. The results of descriptive analysis on the job satisfaction variable showed a result of 93.3% which was in the very good category. The results of the descriptive analysis on employee performance variables obtained a result of 91.8% which was in the very good category. Based on the results of the regression analysis, work discipline and job satisfaction influence employee performance, it can be proven by the coefficient value of the work discipline and job satisfaction variables of 1,726 and a significance value of 0.000 (smaller than 0.005).

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan, mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Penentuan sampel dengan menggunakan teknik adalah seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja didapatkan hasil 94,7% yang berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja didapatkan hasil 93,3% yang berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan didapatkan hasil 91,8% yang berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan hasil analisis regresi disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dibuktikan dengan nilai koefisien variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja sebanyak 1.726 dan nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.005).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan harus efisien dan efektif

sehingga tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut bisa tercapai. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya. Disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana karyawan taat terhadap peraturan

yang sudah disepakati bersama.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ada dalam diri setiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan budaya tata tertib yang baik dalam perusahaan. Selain hal tersebut, perusahaan juga seharusnya menciptakan peraturan yang jelas, gampang dipahami dan berlaku bagi semua karyawan (Hasibuan, 2008: 288) Kedisiplinan di dalam perusahaan sangat penting dalam meningkatkan perkembangan perusahaan. Selain itu, disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut UU No 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan mengatakan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja dan berkedudukan di dalam Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh laba dan keuntungan. Terdapat beberapa jenis perusahaan, salah satunya adalah perusahaan umum. perusahaan umum merupakan salah satu jenis perusahaan yang dimiliki atau berada dalam kepemilikan badan usaha milik Negara. Perusahaan umum dalam suatu Negara tidak dibentuk hanya untuk memperoleh laba dalam keuangan melainkan membantu rakyat Indonesia.

Salah satu perusahaan umum milik Negara yang ada di Indonesia adalah Perusahaan umum Bulog yang bergerak di bidang logistic pangan. Perusahaan umum Bulog memiliki ruang lingkup bisnis di logistic/ pergudangan, survey dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastic, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Salah satu wilayah kerja Perum Bulog adalah Kanwil Sulsel dan

Sulselbar yang terletak di Jl. A.P.Pettarani No.18 Makassar.

Sebagai Perusahaan Umum yang kepemilikannya dikuasai oleh pemerintah, Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar juga mengemban tugas public dalam penyaluran logistic pangan dan menjaga stabilitas harga pangan serta menyalurkan beras untuk orang miskin (raskin). Pada perusahaan tersebut terdapat 102 Karyawan di perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar. Pada kantor Perusahaan umum Bulog Kanwil Sulselbar, evaluasi kinerja menjadi salah satu hal penting yang dilaksanakan. Kinerja Karyawan memberikan dampak dan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin karyawan merasa terikat di lingkungan kerja mereka maka diharapkan tingkat partisipasi mereka juga tinggi dan mereka merasa puas terhadap pekerjaan. Ketika karyawan terlibat, mereka akan memiliki suatu kesadaran perannya sehingga dapat memberikan seluruh yang terbaik dipekerjaannya. Uraian fenomena di atas menjadi motivasi bagi peneliti untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perum bulog kanwil sulselbar terhadap kepuasan kerja di PT Bulog (Persero).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan analisis deskriptif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam

penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum (Perum) Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar yang berjumlah 102 orang. Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi keseluruhan. Sampel yang digunakan harus merepresentasikan subjek/objek dari penelitian ini sehingga hasil yang didapatkan ketika menarik kesimpulan sesuai. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Penentuan sampel dengan menggunakan teknik adalah seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel. Peneliti memilih teknik sampel jenuh karena jumlah sampel yang relative kecil, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 102 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Agar penelitian ini dapat dikatakan valid maka peneliti menggunakan *korelasi product moment*. Adapun hasilnya disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Korelasi item terhadap total korelasi	Nilai sig (2-tailed)	Kesimpulan
1.	Disiplin Kerja (X1)		.000	Valid
	Indikator 1	.389		
	Indikator 2	.607		
	Indikator 3	.592		
	Indikator 4	.653		
	Indikator 5	.559		
2.	Kepuasan Kerja (X2)		.000	Valid
	Indikator 1	.583		
	Indikator 2	.581		
	Indikator 3	.732		
	Indikator 4	.663		
	Indikator 5	.665		
3.	Kinerja Karyawan (Y)		.000	Valid
	Indikator 1	.527		
	Indikator 2	.546		
	Indikator 3	.580		
	Indikator 4	.702		
	Indikator 5	.681		

Sumber: Olahan data Penulis (2024)

Pada uji validitas di atas, data yang ditampilkan adalah nilai sig. (*2-tailed*) menunjukkan hasil 0,000 untuk semua variabel dan indikator yang digunakan. Nilai signifikansi dibawah 0,05 menyimpulkan bahwa indikator yang diuji valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reabilitas membuktikan suatu indeks pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	.668	Cukup reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X2)	.618	Cukup reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	.764	Cukup reliabel

Sumber: Olahan data Penulis (2024)

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas, nilai *cronbach's Alpha* pada variabel disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) diatas 0, 60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari kuesioner yang telah diteliti tersebut reliable dan bisa digunakan sebagai alat ukur pada penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna agar peneliti dapat mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis. Hasil regresi yang dimaksudkan adalah faktor disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	10.359	2.947		3.515	.001
	Total1 (Disiplin Kerja)	.158	.129	.125	1.226	.000
	Total2 (Kepuasan Kerja)	.396	.110	.367	3.597	.001

a. Dependent Variable: Total3 (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang terdapat pada tabel

di atas, maka dapat dibuat dalam persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 10.359 + 0.158 X_1 + 0.396 X_2$$

Persamaan linear tersebut dapat diinterpretasikan bahwa:

- a. Koefisien regresi (b1) = 0.158 merupakan nilai positif yang menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja (X1) maka mampu meningkatkan kinerja pegawai (Y) dengan memperhatikan bahwa nilai variabel lain nilainya tidak berubah
- b. Koefisien regresi (b2) = 0.396 merupakan nilai positif yang menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepuasan kerja (X2) maka mampu meningkatkan kinerja pegawai (Y) dengan memperhatikan bahwa nilai variabel lainnya nilainya tidak berubah.

Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yang diukur secara parsial.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	10.359	2.947		3.515	.001
Total1 (Disiplin Kerja)	.158	.129	.125	1.726	.000
Total2 (Kepuasan Kerja)	.396	.110	.367	3.597	.001

a. Dependent Variable: Total3 (Kinerja Karyawan)

1. Uji signifikansi variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Berdasarkan tabel yang disajikan di atas dapat diinterpretasikan bahwa antara disiplin kerja dan kinerja karyawan didapatkan hasil sig. $0,000 < 0,05$ sehingga disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Uji signifikansi variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Berdasarkan tabel yang disajikan di atas dapat diinterpretasikan bahwa

antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan didapatkan hasil sig. $0,001 < 0,05$ sehingga kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan indikator yang dipakai untuk menjelaskan sebanyak apa variasi dalam model. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R²) dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian antara variabel terikat dan variabel bebas dalam regresi linear berganda.

Tabel 5. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.401	1.692

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

b. Dependent Variable = Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut diinterpretasikan bahwa angka R yang dihasilkan adalah 0.640. hal ini berarti bahwa korelasi antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 64%. Angka koefisien determinasi atau R square menunjukkan hasil sebesar 0.410. angka 64% menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 36% adalah sebab lain di luar model.

PEMBAHASAN

Disiplin Kerja pada Karyawan Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar

Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara keseluruhan, disiplin kerja berada pada kategori sangat baik dengan persentase 94,7% yang berarti karyawan Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar memiliki disiplin kerja yang sangat baik. Pernyataan “dalam meningkatkan disiplin kerja, kinerja karyawan lebih diperhatikan dan ditingkatkan” mendapat persentase tertinggi sejumlah 96,3% disbanding empat indikator pernyataan lainnya.

Berdasarkan hal tersebut, Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar dapat mempertahankan dan atau meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memperhatikan kinerja karyawan. Untuk pernyataan “dalam meningkatkan disiplin kerja, diberikan waktu yang memadai untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan” menjadi pernyataan dengan persentase paling rendah diantara indikator lainnya yaitu sebanyak 93,3%. Hal tersebut berarti ketika karyawan diberikan waktu diluar pekerjaannya maka disiplin kerja karyawan juga akan menurun. Sehingga Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar perlu menekankan pada karyawan agar meningkatkan disiplin kerja dengan tidak melakukan aktivitas di luar pekerjaan.

Kepuasan Kerja pada Karyawan Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar

Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara keseluruhan, kepuasan kerja berada pada kategori sangat baik dengan persentase 93,3% yang berarti karyawan Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar memiliki kepuasan dalam bekerja. Pernyataan “dalam meningkatkan kepuasan kerja, kondisi dan keamanan untuk bekerja memadai” mendapat persentase tertinggi sejumlah 96,6% dibandingkan dengan empat indikator pernyataan lainnya. Berdasarkan hal tersebut, Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar dapat mempertahankan dan atau meningkatkan keamanan dan kondisi yang memadai sehingga kepuasan dalam bekerja juga mendapatkan hasil maksimal. Untuk pernyataan “dalam meningkatkan kepuasan kerja, tunjangan kinerja perusahaan sepadan dengan kinerja karyawan” menjadi pernyataan dengan persentase paling rendah diantara indikator lainnya yaitu sebanyak 87,6%. Hal tersebut berarti tunjangan kinerja

yang diterima karyawan masih belum maksimal sehingga masih perlu ditingkatkan.

Kinerja Karyawan di Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar

Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara keseluruhan, kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik dengan persentase 91,8% yang berarti karyawan Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar memiliki kinerja yang sangat baik. Pernyataan “dalam meningkatkan kinerja karyawan, merasa bangga dan antusias dan bersemangat terhadap pekerjaan” mendapat persentase tertinggi sejumlah 96,4% dibandingkan dengan empat indikator pernyataan lainnya. Berdasarkan hal tersebut, Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar dapat mempertahankan dan atau meningkatkan perasaan bangga, antusias dan bersemangat terhadap pekerjaan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal. Untuk pernyataan “dalam meningkatkan, kinerja karyawan, saya tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan” menjadi pernyataan dengan persentase paling rendah diantara indikator lainnya yaitu sebanyak 90,5%. Hal tersebut berarti pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan tugas karyawan sehingga karyawan tertarik mengerjakan dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar

Hasil penelitian variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui uji t yang dianalisis menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan hasil t_{hitung} sebanyak 1.726 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. sehingga, karena hasil t_{hitung} 1.726 > t_{tabel} 1.66023 dan nilai signifikansi

0,000<0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja didapatkan hasil 94,7% yang berada pada kategori sangat baik yang artinya karyawan Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar memiliki disiplin kerja yang sangat baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja didapatkan hasil 93,3% yang berada pada kategori sangat baik yang artinya karyawan Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar memiliki kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan didapatkan hasil 91,8% yang berada pada kategori sangat baik yang artinya karyawan Perum Bulog Kanwil Sulsel dan Sulselbar memiliki kinerja yang sangat baik. Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja sebanyak 1.726 dan nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.005).

Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua variabel bebas, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan jumlah variabel dan menggunakan analisis data yang lebih lengkap dari hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alfiyah, S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA).

Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia: Bandung.

Duha, F. M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan*. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 36-46.

Farisi, S., & Fani, W. M. (2019, October). *Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*. In *International Conference on Global Education* (pp. 69-81).

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). *Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance*. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.

Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. *Bumi Aksara, Jakarta*

Hulu, S. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 332-341.

Juwita, K., & Arintika, D. (2018). *Dampak Konflik Peran terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia*

- Press (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 105-115.
- Mahmudi, A. (2013). *Analisis Kemampuan Intelektual, Kemampuan Fisik, Sikap Terhadap Pekerjaan, Dan Perilaku Waktu Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Mancur Solo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosdakarya: Bandung*
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). *The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Meria, L., Bintoro, A. N., & Prastyani, D. (2023). *Peran Ethical Leadership Dalam Mengurangi Stres Kerja Dan Meningkatkan Kualitas Kinerja*. *Technomedia Journal*, 7(3 Februari), 208-292.
- Moleong, L. (2010). *Metode penelitian. Jakarta: Rineka Cipta*.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.
- Pramularso, E. Y. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan*. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 1(2), 171-178.
- Pratama, C. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019, August). *The influence of communication and work discipline to employee performance*. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423-426). Atlantis Press.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). *Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). *Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar*. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Rejeki, I. S. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Caban Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Robbins, S.P (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). *The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance*. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sugiharjo, R. J. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin*

- Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 150-157.
- Sugiyono, D. (2019). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sutrisno, D., & Ratnaningsih, S. Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Athena Tagaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2, 395-414.
- Syukron, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *E Journal BSI*. 77-83
- Uha, I. N. (2013). Budaya organisasi kepemimpinan & kinerja: proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi.
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 406-418.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan. LN. 1982/ No. 7, TLN. No. 3214, LL SETNEG : 17 HLM. Jakarta
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).