

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BOGOR

Niken Ayu Evitasari¹, Herman², Nina Sri Indrawati³, Ferdisar Adrian⁴

^{1,2,3,4} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹ kenvitasari89@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor yang mengalami permasalahan kinerja karyawan yang disebabkan oleh disiplin kerja yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel X (Disiplin Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan menggunakan metode penelitian explanatory survey. Jenis data yang digunakan oleh penelitian ini ada dua jenis yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Unit analisis yaitu Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor yang berjumlah 41 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis koefisien korelasi rank spearman, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS 26. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar 0,520, artinya hubungan disiplin kerja dengan Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the correlation between work discipline and employee performance at the Communication and Information Office of Bogor Regency. The method used is an explanatory survey with a quantitative approach and a verifikatif type of research. Data were collected using a questionnaire distributed to 41 employees as respondents. Both primary and secondary data were utilized in the research. The data were analyzed using descriptive statistics, Spearman Rank correlation analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing with the assistance of IBM SPSS 26. The results showed a correlation coefficient of 0.520, indicating a strong and positive relationship between work discipline and employee performance. These findings suggest that better work discipline contributes significantly to higher employee performance in public sector institutions.

Keywords: work discipline; employee performance

PENDAHULUAN

Era digital saat ini menuntut pola pelayanan publik yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi, mendorong Dinas Komunikasi dan Informatika untuk mengambil peran strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif. Kebutuhan akan aparatur pemerintah yang melek teknologi, memiliki kemampuan digital, dan mampu memanfaatkan teknologi informasi secara optimal menjadi tantangan utama dalam pembangunan kapasitas sumber daya manusia di era digital. Salah satu aspek yang memiliki peran penting dalam pengembangan pelayanan publik berbasis teknologi dan informasi adalah Sumber Daya Manusia. Komunikasi dan informasi adalah suatu pelayanan interaksi secara langsung yang dilakukan dengan manusia. Oleh karena itu, aspek Sumber Daya Manusia menjadi kunci dari terciptanya kepuasan dan kesenangan untuk para pemakai jasa tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai suatu tujuan instansi. Pentingnya sumber daya manusia bagi instansi menjadikan perlunya suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap pegawai. Oleh karena itu, instansi harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktifitas di instansi.

Setiap Dinas Komunikasi dan Informatika memiliki sistem manajemen dan kerja mereka sendiri. Untuk menjadi kompetitif dengan instansi lain, mereka harus membuat strategi khusus untuk meningkatkan kualitas dan mempertahankan citra positif. Untuk mencapai tujuan ini, Dinas Komunikasi dan Informatika harus bekerja sama erat dengan instansi lain. Setiap instansi tentunya mempunyai tujuan untuk keberhasilan dan perkembangan instansinya, dimana Keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari Kinerja Pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan instansi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Silahi, 2021), Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, karena semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam sebuah persaingan.

Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Kinerja Pegawai yang baik dapat membantu instansi untuk dapat mencapai targetnya, sedangkan Kinerja Pegawai yang buruk akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai. Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan menerapkan dan melaksanakan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting bagi suatu instansi. Karena disiplin yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan, dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal serta dapat menciptakan kinerja yang baik dalam instansinya.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut (Sutrisno, 2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2021), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai. Pegawai yang Disiplin dapat membantu pencapaian

instansi dengan cepat, sedangkan pegawai yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor ditetapkan dengan Peraturan Bupati Bogor Nomor 122 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang Komunikasi dan Informatika, Persandian dan Statistik serta tugas pembantuan. Pada tahun 2018 Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor mendapatkan hasil penilaian kinerja sebesar 90,21%, pada tahun 2019 mendapatkan hasil penilaian kinerja sebesar 91,34%. Selanjutnya pada tahun 2020 mengalami penurunan yang sangat signifikan sebesar 88% (Firmanto & Silvianita, 2022).

Hal ini mengindikasikan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor masih rendah. Sehingga hal ini menjadi urgensi dalam penelitian. Peneliti tertarik untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada penelitian ini faktor yang dikaji yaitu disiplin kerja. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang diangkat secara tetap untuk menduduki jabatan pemerintahan oleh pejabat pembina kepegawaian dan merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN). PNS berfungsi sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Mereka diharapkan untuk menjalankan tugas mereka sebagai abdi negara dan masyarakat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, sehingga setiap tindakan mereka menunjukkan profesionalisme dan integritas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis mendapatkan data standar Penilaian Kinerja dan Aspek penilaian Kinerja Karyawan untuk melihat bagaimana kondisi kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor. Sebagaimana untuk menjadi tolak ukur instansi kedepannya agar menjadi lebih baik. Pencapaian kinerja tersebut dapat dilihat melalui uraian tabel berikut ini:

Tabel 1. Standar Penilaian

Keterangan	Rentang Nilai
Sangat Baik	91 – 100
Baik	80 – 89
Cukup Baik	70 – 79
Kurang Baik	60 – 69
Buruk	< 59

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) 2024

Tabel 1 diatas menunjukkan standar penilaian yang berlaku di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor, Pegawai yang mendapat nilai <59 maka akan mendapat kategori Buruk, Pegawai yang mendapat nilai 60 - 69 maka akan mendapat kategori Kurang Baik, Pegawai yang mendapat nilai 70 - 79 maka akan mendapat kategori Cukup Baik, Pegawai yang mendapat nilai 80 - 89 maka akan mendapat kategori Baik, dan Pegawai yang mendapat nilai 91 - 100 maka akan mendapat kategori Sangat Baik. Aspek Penilaian Kinerja yang meliputi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kehadiran, Inisiatif, Kerjasama, Sikap, Tanggung Jawab dan Ketepatan waktu.

Inisiatif menjadi salah satu aspek yang menonjol dengan nilai sebesar 78, yang termasuk dalam kategori Cukup Baik. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk mengambil langkah-langkah proaktif tanpa menunggu arahan langsung dari atasan. Inisiatif yang tinggi sering kali menunjukkan tingkat tanggung jawab yang baik serta kemampuan pegawai dalam berpikir kritis dan

mengambil keputusan yang sesuai dalam situasi tertentu. Aspek ini dapat terus didorong dengan memberikan lebih banyak peluang bagi karyawan untuk berinovasi dan menyampaikan ide-ide kreatif. Aspek kerja sama mendapatkan nilai yang sama dengan inisiatif, yaitu 80, yang juga berada dalam kategori Baik. Hasil ini mencerminkan bahwa pegawai mampu bekerja dalam tim dengan baik, menjaga komunikasi yang efektif, serta mendukung rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Nilai ini menjadi indikasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kerja sama, instansi dapat mengadakan kegiatan tim atau pelatihan terkait team building.

Kinerja mencerminkan hasil atau pencapaian yang berhasil diraih oleh individu atau organisasi dalam menyelesaikan tugas selama periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari upaya yang dilakukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut, kinerja tidak akan tercapai tanpa adanya pengelolaan atau manajemen yang efektif untuk mendukung usaha-usaha institusi.

Oleh karena itu, langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja harus difokuskan pada penerapan manajemen kinerja yang bertujuan mendorong produktivitas, mencapai tujuan organisasi secara optimal, serta mengembangkan potensi karyawan agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi (Marsinah & Hatidah, 2022).

Dari permasalahan yang terjadi diatas tentu saja ada kaitannya dengan Kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor. Adapun dampak bagi instansi tidak adanya kedisiplinan akan merusak tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tugas-tugas terbengkalai. Kedisiplinan sangatlah penting dalam mempengaruhi pengembangan diri pegawai karena kedisiplinan digunakan untuk dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja mereka. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, sulit bagi pegawai mendapat prestasi yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Ajabar, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Sihotang, 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Menurut (Malayu S. P. Hasibuan, 2020), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan berbagai pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sekumpulan proses pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. MSDM tidak hanya melihat hal-hal administratif; itu juga melihat hal-hal strategis tentang bagaimana memaksimalkan potensi karyawan melalui berbagai program

pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi, memenuhi kebutuhan individu, dan memberikan manfaat bagi semua pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, pelanggan, dan masyarakat.

Disiplin Kerja

Menurut (Firdaus, 2023) Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sutrisno, 2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Ajabar, 2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Shinta, 2020) disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. (Dessler, 2020) *"Discipline is a procedure that corrects or punishes a subordinate because a rule of procedure has been violated"* Disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena suatu aturan prosedur yang dilanggar.

Menurut (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2021) mengemukakan bahwa *"Discipline is management action to enforce organization standards"*. Dapat diartikan "disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan berbagai pendapat ahli tersebut, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan prosedur organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Ini dilakukan secara teratur dan berkelanjutan, dan dihasilkan dari interaksi antara pimpinan dan bawahan dalam upaya untuk mengubah dan meningkatkan perilaku.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

(Adhari, 2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. (Sinaga, 2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut (Robbins & Judge, 2019) menyatakan bahwa *"employee performance is a performance result that can be achieved by a person or group in an organization both qualitatively and quantitatively"*. Artinya kinerja pegawai merupakan suatu hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kualitatif dan kuantitatif Menurut (Dessler, 2020) *"Performance is the result or output of a process"*. Artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses. (Putri, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok

dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha.

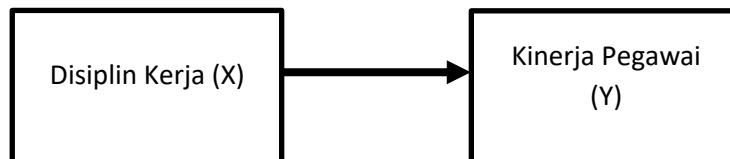
Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan, yaitu menyelesaikan tugas pada waktu yang tepat atau tidak melebihi tenggat waktu, sehingga tujuannya sesuai dengan moral dan etika organisasi.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin mencerminkan sikap dan kondisi pegawai terhadap peraturan serta ketepatan dalam instansi. Kedisiplinan kerja sangat penting bagi pegawai, karena pencapaian tujuan organisasi akan terhambat tanpa adanya disiplin di antara pegawai. Disiplin yang baik menunjukkan tingkat tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan, yang pada gilirannya mendorong semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penerapan kedisiplinan dalam suatu instansi sangatlah penting. Tanpa adanya dukungan disiplin yang baik, instansi akan kesulitan dalam mencapai prestasi yang optimal.

Hubungan antara kedisiplinan dan kinerja pegawai mengacu pada dampak kedisiplinan kerja karyawan terhadap hasil kerja mereka dalam sebuah organisasi. Kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan serta norma yang ada di lingkungan kerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi pada seorang pegawai biasanya berbanding lurus dengan kualitas kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika kedisiplinan rendah, hal ini dapat mengakibatkan penurunan dalam kinerja. Dari penjelasan tersebut penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H : Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode explanatory survey dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat verifikatif, bertujuan untuk menguji hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Data diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada 41 responden yang merupakan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor.

Jenis data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen instansi terkait. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus karena jumlah populasi tergolong kecil. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 26 dan mencakup analisis deskriptif, analisis korelasi Spearman Rank, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	Kehadiran	1. Datang dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan	Ordinal
		2. Mengisi daftar hadir dan pulang sesuai dengan keberadaan yang sebenarnya	
		3. Menyertakan bukti yang sah ketika tidak masuk kerja	
	Ketaatan pada Peraturan	1. Mengikuti sosialisasi tentang peraturan kerja yang berlaku	Ordinal
		2. Mematuhi semua tata tertib yang berlaku di tempat kerja, seperti menggunakan seragam kerja sesuai ketentuan dan menggunakan ID card selama berada di tempat kerja	
		3. Mendapat sanksi atas pelanggaran peraturan	
Kinerja Pegawai (Y)	Ketaatan pada Standar Kerja	1. Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar	Ordinal
		2. Bersedia menerima masukan untuk meningkatkan kesesuaian dengan standard	
	Tingkat Kewaspadaan	1. Tanggap dalam mengatasi masalah yang timbul mendadak.	Ordinal
		2. Menjaga keamanan data dan informasi pekerjaan	
		3. Memeriksa ulang hasil pekerjaan sebelum diserahkan.	
	Etika Kerja	1. Menjaga nama baik instansi	Ordinal
		2. Tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan	
	Norma Peraturan	1. Mengetahui batasan-batasan dalam berperilaku di tempat kerja	Ordinal
		2. Menjunjung tinggi nilai-nilai yang ditetapkan organisasi	
	Kualitas Kerja	1. Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	Ordinal
		2. Menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	
		3. Selalu berusaha mencapai target kualitas pekerjaan yang telah ditentukan	
	Kuantitas Kerja	1. Mengerjakan lebih dari satu tugas dalam waktu yang bersamaan	Ordinal
		2. Pekerjaan yang diselesaikan selalu sesuai dengan rencana kerja	
	Inisiatif	1. Mempersiapkan rencana cadangan untuk menghadapi kendala yang mungkin timbul	Ordinal
		2. Mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	
	Kerjasama	1. Berpartisipasi aktif dalam diskusi dan rapat organisasi	Ordinal
		2. Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi	
	Sikap	1. Bersikap profesional dalam menjalankan tugas	Ordinal
		2. Jujur dalam melaporkan hasil pekerjaan	
	Tanggung Jawab	1. Dapat mempertanggungjawabkan setiap tindakan dalam pekerjaan	Ordinal
		2. Berani mengakui kesalahan dan segera memperbaikinya	
	Keterampilan Kerja	1. Menguasai teknik dan metode kerja sesuai dengan bidang tugas yang diberikan	Ordinal
		2. Terampil dalam membuat laporan dan dokumentasi pekerjaan	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menilai validitas item-item pertanyaan dalam kuesioner, digunakan rumus korelasi Rank Spearman untuk menghitung hubungan antara skor masing-masing item dengan skor total. Koefisien yang diperoleh dari setiap item kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Uji validitas penelitian ini dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel n=41 $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
Kehadiran					
1.	Datang dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0.859	0,308	rhitung > rtabel	>Valid
2.	Mengisi daftar hadir dan pulang sesuai dengan keberadaan yang sebenarnya.	0.862	0,308	rhitung > rtabel	>Valid
3.	Menyertakan bukti yang sah ketika tidak masuk kerja.	0.848	0,308	rhitung > rtabel	>Valid
Ketaatan Pada Peraturan					
4.	Mengikuti sosialisasi tentang peraturan kerja yang berlaku.	0.891	0,308	rhitung > rtabel	Valid
5.	Mematuhi semua tata tertib yang berlaku di tempat kerja, seperti menggunakan seragam kerja sesuai ketentuan dan menggunakan ID card selama berada di tempat kerja	0.834	0,308	rhitung > rtabel	Valid
6.	Mendapat sanksi atas pelanggaran peraturan.	0.858	0,308	rhitung > rtabel	Valid
Ketaatan pada Standar Kerja					
7.	Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar.	0.853	0,308	rhitung > rtabel	Valid
8.	Bersedia menerima masukan untuk meningkatkan kesesuaian dengan standard.	0.853	0,308	rhitung > rtabel	Valid
Tingkat Kewaspadaan					
9.	Tanggap dalam mengatasi masalah yang timbul mendadak.	0.863	0,308	rhitung > rtabel	Valid
10.	Menjaga keamanan data dan informasi pekerjaan.	0.851	0,308	rhitung > rtabel	Valid
11.	Memeriksa ulang hasil pekerjaan sebelum diserahkan.	0.841	0,308	rhitung > rtabel	Valid
Etika Kerja					
12.	Menjaga nama baik instansi.	0.875	0,308	rhitung > rtabel	Valid
13.	Tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.	0.867	0,308	rhitung > rtabel	Valid

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel n=41 $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
Norma Peraturan					
14.	Mengetahui batasan-batasan dalam berperilaku di tempat kerja	0.832	0,308	rhitung > rtabel	Valid
15.	Menjunjung tinggi nilai-nilai yang ditetapkan organisasi	0.836	0,308	rhitung > rtabel	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel n=41 $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas Kerja					
1.	Teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.	0.689	0,308	rhitung > rtabel	Valid
2.	Menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.	0.752	0,308	rhitung > rtabel	Valid
3.	Selalu berusaha mencapai target kualitas pekerjaan yang telah ditentukan.	0.753	0,308	rhitung > rtabel	Valid
Kuantitas Kerja					
4.	Mengerjakan lebih dari satu tugas dalam waktu yang bersamaan.	0.780	0,308	rhitung > rtabel	Valid
5.	Pekerjaan yang diselesaikan selalu sesuai dengan rencana kerja.	0.780	0,308	rhitung > rtabel	Valid
Inisiatif					
6.	Mempersiapkan rencana cadangan untuk menghadapi kendala yang mungkin timbul.	0.808	0,308	rhitung > rtabel	Valid
7.	Mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.	0.792	0,308	rhitung > rtabel	Valid
Kerjasama					
8.	Berpartisipasi aktif dalam diskusi dan rapat organisasi.	0.702	0,308	rhitung > rtabel	Valid
9.	Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.	0.740	0,308	rhitung > rtabel	Valid

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel n=41 $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
Sikap					
10.	Bersikap profesional dalam menjalankan tugas.	0.666	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Jujur dalam melaporkan hasil pekerjaan.	0.695	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggung Jawab					
12.	Dapat mempertanggungjawabkan setiap tindakan dalam pekerjaan.	0.615	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13.	Berani mengakui kesalahan dan segera memperbaikinya.	0.716	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Keterampilan Kerja					
14.	Menguasai teknik dan metode kerja sesuai dengan bidang tugas yang diberikan	0.620	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15.	Terampil dalam membuat laporan dan dokumentasi pekerjaan	0.417	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha variabel disiplin kerja sebesar 0,974 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan jumlah 15 item pernyataan, nilai ini berada di atas batas minimum 0,70 yang umumnya digunakan sebagai standar untuk reliabilitas yang dapat diterima. Dan nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja pegawai sebesar 0,929 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat baik. Dengan jumlah 15 item pernyataan, nilai ini berada di atas standar minimal 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang kuat. Ini berarti bahwa kuesioner dapat diandalkan untuk mengukur aspek-aspek kinerja pegawai dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

Analisis Korelasi Rank Spearman

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) pada 41 responden, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,520 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, sesuai dengan kriteria interpretasi yang menyatakan bahwa nilai korelasi antara 0,40 hingga 0,599 termasuk dalam kategori sedang. Selain itu, nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0,01 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 99%. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seorang pegawai, maka cenderung akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai tersebut.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel Model Summary, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,244 menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y). Nilai R Square (R^2) sebesar 0,160 mengindikasikan bahwa 16% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sementara sisanya, yaitu 84%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,354 memberikan koreksi terhadap jumlah prediktor dan ukuran sampel, dan tetap menunjukkan kontribusi yang cukup berarti dari disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja. Sedangkan nilai Standard Error of the Estimate sebesar 9,126 menunjukkan besarnya rata-rata kesalahan prediksi dari model regresi ini.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,194 dengan nilai t hitung sebesar 1,571 dan signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,194 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, bahwa nilai signifikansi sebesar 0,128 yang berarti nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data telah terdistribusi dengan normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,185 > 0,05, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor

Disiplin pegawai mencakup berbagai aspek penting dalam pekerjaan sehari-hari, seperti kedatangan dan kepulangan tepat waktu, pengisian daftar hadir sesuai keberadaan, serta penyertaan bukti sah saat tidak masuk kerja. Disiplin juga mencakup ketaatan pada peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh instansi, serta kesediaan untuk menerima masukan yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Disiplin kerja yang baik di instansi pemerintah, seperti Dinas Komunikasi dan Informatika, sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan memastikan kelancaran operasional. Penegakan disiplin pegawai mencerminkan tingkat profesionalisme yang tinggi, yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh instansi tersebut. Oleh karena itu, pengukuran dan evaluasi tingkat disiplin pegawai menjadi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Berdasarkan rekapitulasi dan rata-rata nilai tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja, dapat disimpulkan bahwa secara umum pegawai menunjukkan tingkat disiplin yang baik. dengan nilai tertinggi pada kehadiran, ketaatan pada standard kerja, etika kerja, dan norma peraturan (96,10%), Indikator kehadiran menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 86,83%. Hal ini mencerminkan bahwa kedisiplinan waktu masih menjadi tantangan utama dalam penerapan disiplin kerja. Walaupun sebagian besar pegawai sudah datang dan pulang sesuai waktu yang ditentukan (87,80%), mengisi daftar hadir dengan jujur (86,83%), serta menyertakan bukti sah saat tidak hadir (96,10%). indikator ketaatan pada peraturan memiliki nilai rata-rata sebesar 86,02%. Pegawai dinilai mengikuti sosialisasi aturan kerja (88,29%) dan berusaha menaati tata tertib (84,88%). Namun, masih ditemukan pelanggaran sebagaimana tercermin dari nilai pada indikator menerima sanksi (84,88%).

Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap peraturan belum sepenuhnya diikuti oleh penerapan yang konsisten. Indikator ketaatan pada standar kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 91,71%, yang merupakan salah satu indikator dengan hasil tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cenderung melaksanakan tugas sesuai prosedur (96,10%) dan bersedia menerima masukan (87,32%). indikator tingkat kewaspadaan, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 87,80%, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesiapsiagaan dalam menjalankan tugas. Tanggap terhadap masalah mendadak (88,29%), menjaga keamanan data (88,29%), serta memeriksa ulang hasil kerja (86,83%) merupakan bentuk perilaku disiplin yang mencerminkan ketelitian dan tanggung jawab kerja. Indikator etika kerja menunjukkan hasil tertinggi dengan rata-rata 92,98%, menandakan bahwa aspek moral dan integritas kerja sudah tertanam kuat di kalangan pegawai.

Pegawai menjaga nama baik instansi (96,10%) dan tidak menyalahgunakan wewenang (89,27%), menunjukkan adanya kesadaran tinggi terhadap tanggung jawab etis dalam bekerja. indikator norma peraturan juga memperoleh nilai tinggi dengan rata-rata 91,71%, yang mencerminkan bahwa pegawai memahami batasan perilaku kerja (87,32%) dan menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi (96,10%). Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai institusional sudah tertanam cukup baik, yang berkontribusi terhadap pembentukan perilaku disiplin yang konsisten.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai telah diterapkan dengan baik, terutama dalam aspek etika kerja, ketaatan terhadap standar kerja, dan nilai organisasi. Namun, aspek kehadiran dan konsistensi dalam penerapan peraturan masih menjadi tantangan yang perlu ditindaklanjuti. Oleh karena itu, rekomendasi yang dapat diajukan antara lain adalah peningkatan pembinaan kedisiplinan waktu, penguatan sistem monitoring, serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi secara berkelanjutan. Meskipun ada beberapa variasi, secara keseluruhan, disiplin kerja yang baik di antara pegawai menunjukkan budaya kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor

Kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas kerja (apakah pekerjaan dilakukan dengan teliti dan sesuai rencana), kuantitas kerja (seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu), serta inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan masalah yang timbul. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja, karena pegawai yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Evaluasi terhadap kinerja pegawai mencakup berbagai aspek, termasuk seberapa efektif pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan Dinas Komunikasi dan Informatika, seperti pelayanan publik yang lebih cepat, akurat, dan efisien. Oleh karena itu, pemantauan dan penilaian terhadap kinerja pegawai penting untuk meningkatkan kualitas layanan serta mendukung keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsinya.

Berdasarkan rekapitulasi dan rata-rata nilai tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai, secara umum kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan rata-rata keseluruhan sebesar 85,09%. Indikator kualitas kerja menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menjaga mutu hasil pekerjaan. Hal ini tercermin dari rata-rata nilai indikator sebesar 85,09%, dengan skor tertinggi pada usaha mencapai target kualitas (85,45%), disusul oleh penyelesaian pekerjaan tepat waktu (85,09%), dan ketelitian kerja (84,73%). Indikator kuantitas kerja, pegawai menunjukkan tingkat produktivitas yang baik dengan rata-rata skor 84,91%. Skor tertinggi dicapai pada kemampuan menangani beberapa tugas sekaligus (86,18%), menunjukkan bahwa pegawai memiliki kapasitas kerja yang cukup besar. Sementara itu, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana kerja mendapat skor 83,64%. Indikator inisiatif memiliki rata-rata nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya, yaitu sebesar

83,45%. Nilai terendah terdapat pada kemampuan membuat rencana cadangan dalam menghadapi kendala (82,41%), sementara pengambilan keputusan dalam penyelesaian masalah memperoleh skor 84,36%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai cukup proaktif, masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam aspek antisipasi terhadap potensi hambatan. Indikator kerjasama memperoleh nilai yang baik dengan rata-rata 85,63%. Pegawai dinilai aktif dalam berpartisipasi pada diskusi dan rapat kerja (85,45%) serta mendahulukan kepentingan organisasi (85,82%). Indikator sikap kerja merupakan indikator dengan skor tertinggi, yaitu 86,18%. Sikap profesional memperoleh nilai 87,64% nilai tertinggi di seluruh indikator kinerja yang menunjukkan bahwa pegawai menjunjung tinggi etika dan tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, kejujuran dalam pelaporan juga memperoleh nilai tinggi (84,73%). Indikator tanggung jawab, diperoleh rata-rata nilai sebesar 85,45%. Pegawai dinilai mampu mempertanggungjawabkan tindakan yang diambil dan berani mengakui kesalahan serta memperbaikinya (masing-masing sekitar 85%). Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran individu terhadap tanggung jawab pekerjaan telah terbentuk secara positif. Indikator keterampilan kerja menunjukkan bahwa pegawai cukup kompeten dalam menjalankan tugas teknisnya, dengan rata-rata nilai 84,90%. Skor tertinggi terlihat pada penguasaan metode kerja (85,45%) dan keterampilan dalam membuat dokumentasi (84,36%).

Ini menunjukkan bahwa kemampuan teknis pegawai telah memenuhi standar kinerja yang dibutuhkan organisasi. Secara keseluruhan, tingginya kepatuhan terhadap indikator-indikator ini mencerminkan budaya kerja yang positif di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor, di mana pegawai bekerja dengan disiplin, berkomitmen pada standar dan etika yang baik, serta memiliki kewaspadaan yang tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil uji t pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,194 dengan nilai t hitung sebesar 1,571 dan signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,194 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Secara keseluruhan, hasil ini membuktikan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel Model Summary, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,244 menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y). Nilai R Square (R^2) sebesar 0,160 mengindikasikan bahwa 16% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sementara sisanya, yaitu 84%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,354 memberikan koreksi terhadap jumlah prediktor dan ukuran sampel, dan tetap menunjukkan kontribusi yang cukup berarti dari disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja. Sedangkan nilai Standard Error of the Estimate sebesar 9,126 menunjukkan besarnya rata-rata kesalahan prediksi dari model regresi ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lemmy Ardias (2023), dengan judul "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor." 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 ttabel ($2,089 > 1,9965$) H_0 diterima H_0 ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor. Nilai korelasi sebesar 0,520 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja pegawai secara optimal dalam lingkup instansi pemerintahan.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat menjadi strategi penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor disarankan untuk memperkuat sistem kedisiplinan melalui pemberian keteladanan dari pimpinan, penerapan aturan kerja yang konsisten, serta pengawasan yang berkesinambungan. Selain itu, insentif dan sanksi yang proporsional juga dapat dijadikan alat untuk memotivasi pegawai agar lebih patuh terhadap aturan yang berlaku, sehingga tercipta budaya kerja yang produktif dan profesional di lingkungan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad. (2021). *Bab III Metode Penelitian*. 16(1).
- Adhari. (2020). *The Effect Of Workload And Work Discipline On The Performance Of Employees Of Bungursari Tasikmalaya Health Center Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bungursari Tasikmalaya*. 4(2).
- Ajabar. (2020a). Bab II Kajian Pustaka. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2). [http://repository.stei.ac.id/8584/3/3.BAB II Kajian Pustaka.pdf](http://repository.stei.ac.id/8584/3/3.BAB%20II%20Kajian%20Pustaka.pdf).
- Ajabar. (2020b). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Musi Banyuasin Indah. *Skripsi*. [https://repository.unsri.ac.id/79483/11/RAMA_61201_01011482023007_8801790019_0024098907_01_front_ref.pdf#:~:text=Berdasarkan pendapat Ajabar \(2020\)%2C Efendi dan Gustriana,disiplin kerja merupakan sikap kesetiaan dan kepatuhan.](https://repository.unsri.ac.id/79483/11/RAMA_61201_01011482023007_8801790019_0024098907_01_front_ref.pdf#:~:text=Berdasarkan pendapat Ajabar (2020)%2C Efendi dan Gustriana,disiplin kerja merupakan sikap kesetiaan dan kepatuhan.)
- Armstrong & Taylor. (2020). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice; A guide to people Management*.
- Cipta, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Repository Alungcipta* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>.
- Dessler. (2020). *Rencana Organisasi dan Sumber Daya Manusia*.
- Dhermawan dan Pratama. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Jasindo Raya Bandung*. 4(1).
- Firdaus. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 2, 4. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/565116/buku-ajar-manajemen-sumber-daya-manusia>.
- Hasmin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [http://repository.unas.ac.id/7214/3/BAB 2.pdf](http://repository.unas.ac.id/7214/3/BAB%202.pdf).
- Hendrayani. (2020). *Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*. 10(3).
- Keith Davis dalam Mangkunegara. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cilpan Finance Tanggerang II. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2).
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

- Kurnia & Sitorus. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MES Management Journal*, 3(2).
- Malayu S. P. Hasibuan. (2020). *BAB II*.
- Mangkunegara. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 11(3).
- Maryati. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Comnets Plus. *Ikraith-Ekonomika*, 6(3).
- Nur'Aini. (2020). *SOETOMO BUSINESS REVIEW PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KLINIK MATA SURABAYA English Title: The Influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performa*.
- Nurbaeti Abdiyah. (2019). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan*. 15–16.
- Priyatno. (2022). *Bab III Metode Penelitian*. 16(1).
- Putri. (2020). *Bab II Landasan Teori*.
- Rahayu et al. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*.
- Robbins & Judge. (2019). *Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*.
- Shinta. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*.
- Sihotang. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25).
- Silahi. (2021). Bab 1 pendahuluan. *Pelayanan Kesehatan*, 2016(2014). <http://eprints.polbeng.ac.id/12692/2/2>. SKRIPSI - 5304201286 - Bab I Pendahuluan.pdf#:~:text=karyawan. Menurut (Silalahi%2C 2021)%2C kinerja merupakan pelaksanaan,orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas.
- Sinaga. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta di Jakarta Pusat. *Manajemen Kreatif Jurnal*.
- Sugiyono. (2021). *Evan Pramudya, 2023 PENGARUH INFLUENCER MARKETING DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK IPHONE PADA GENERASI MILENIAL Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Sutrisno. (2020). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya. *Owner*, 6(2).
- Sutrisno. (2021a). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang DC Sakinah Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 37–47.
- Sutrisno. (2021b). Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Anindo Multimedia. *JEBDEKER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur*, 3(2). <https://www.stiewijayamulya.ac.id/files/post/pdf-1688363614.pdf>.
- Yulianto. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Negara Indonesia Di Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(9).