

## Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat

**Reyhalde Devon Rinur, Budi Fernando Tumanggor**  
**Politeknik STIA LAN Jakarta**  
[reydevon11@gmail.com](mailto:reydevon11@gmail.com), [tumanggor23@gmail.com](mailto:tumanggor23@gmail.com)

### **Abstract**

*Work discipline is the ability of an individual to adhere to regulations in an effort to exercise self-control over organizational rules to achieve goals. However, there is still a phenomenon of low work discipline reflected in attendance levels, tardiness, and non-compliance with working hours, which hinders organizational objectives. This study aims to identify the effect of work discipline on employee performance at the Central Jakarta Administrative City Office. The theoretical foundation refers to the concept of human resource management, with work discipline according to Hasibuan, which includes compliance, punctuality, responsibility, orderliness, and work motivation, as well as employee performance according to Kasmir, measured through quality, quantity, punctuality, and teamwork ability. This research employs a quantitative approach with data grouping using stratified random sampling, followed by distributing questionnaires to 217 civil servants, and hypothesis testing using parametric tests with the results of simple linear regression analysis. The results indicate that work discipline has a low but significant effect on employee performance, with a significance value of 8.7%. Additionally, it shows a negative correlation, indicating an inverse relationship between the two variables. This means that higher work discipline among employees does not necessarily lead to improved performance, and conversely, a decrease in discipline does not always result in decreased performance. These findings identify that performance is more influenced by other factors such as work motivation, job satisfaction, leadership, and workload. Strengthening work discipline needs to be a managerial priority through the implementation of a strict attendance system, continuous supervision, and consistent sanctions and rewards, in order to create a professional and accountable work culture.*

**Keywords:** Work Discipline; Employee Performance; Civil Servants

### **Abstrak**

Disiplin kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mentaati peraturan dalam upaya pengendalian diri terhadap aturan organisasi untuk mencapai tujuan. Namun masih ditemukannya fenomena rendahnya disiplin kerja yang tercermin dari tingkat kehadiran, keterlambatan, serta ketidakpatuhan terhadap aturan jam kerja, yang menghambat tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Landasan teori mengacu pada konsep manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja menurut Hasibuan yang mencakup kepatuhan, ketepatan waktu, tanggung jawab, keteraturan, dan motivasi kerja, serta kinerja pegawai menurut Kasmir yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan pengelompokan data menggunakan stratified random sampling kemudian dengan menyebar kuisioner kepada 217 PNS, serta uji hipotesis menggunakan uji parametrik dengan hasil uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh rendah tetapi signifikan dengan uji signifikansi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sebesar 8,7%. Serta memiliki nilai korelasi yang negatif menunjukkan adanya hubungan berlawanan arah antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, belum tentu diikuti dengan peningkatan kinerja, dan sebaliknya, jika disiplin menurun, kinerja tidak selalu ikut menurun. Temuan ini mengidentifikasi bahwa kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, serta beban kerja. Penguatan disiplin kerja perlu menjadi prioritas manajerial melalui penerapan sistem absensi ketat, pengawasan berkelanjutan, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang konsisten, guna menciptakan budaya kerja yang profesional, dan akuntabel.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja; Kinerja Pegawai; Pegawai Negeri Sipil

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting sebagai penggerak utama dalam meraih tujuan organisasi, bukan hanya dilihat dari aspek kuantitas tetapi juga kualitas dan kompetensi individu secara keseluruhan. Pengelolaan tenaga kerja secara komprehensif mencakup berbagai aspek mulai dari perencanaan hingga pemantauan kinerja, sehingga SDM menjadi investasi strategis yang memerlukan perhatian khusus dalam pengembangannya. Kualitas SDM yang baik menjadi fondasi bagi inovasi, efisiensi, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi.

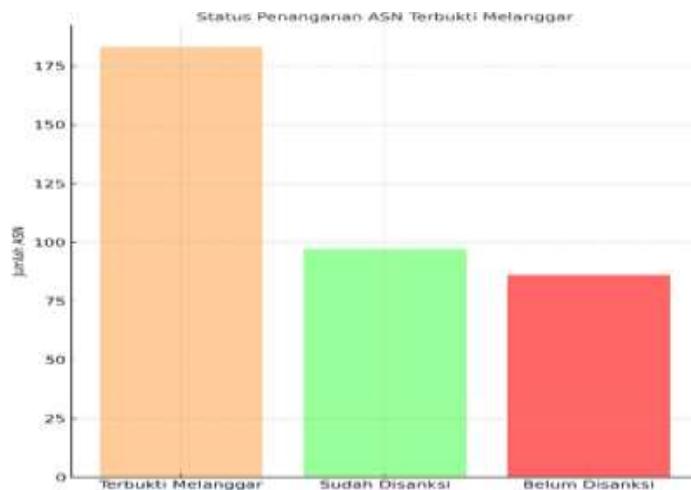
Pengelolaan SDM yang efektif melibatkan proses rekrutmen yang selektif, pelatihan yang relevan, serta sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan untuk mengoptimalkan potensi SDM. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan daya saing dan mencapai keberlanjutan jangka panjang, di mana keberhasilan sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang optimal. SDM memegang peran vital dalam melaksanakan kebijakan serta mengelola kegiatan operasional, sehingga membangun suasana kerja yang ramah dan mendukung pertumbuhan serta produktivitas.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi tolak ukur terpenting untuk efektivitas pelayanan publik. Meritokrasi sebagai prinsip fundamental menekankan penempatan dan pengembangan pegawai berdasarkan kemampuan, prestasi, dan kompetensi untuk proses rekrutmen serta promosi yang adil dan transparan. Penerapan sistem ini bertujuan meningkatkan efisiensi kinerja aparatur, mendorong inovasi, profesionalisme, serta membangun budaya kerja konstruktif melalui kolaborasi dan kompetisi sehat.

Kinerja organisasi bergantung pada kualitas SDM, sehingga disiplin kerja di kalangan pegawai krusial untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Disiplin kerja berdampak positif terhadap prestasi pegawai sebagaimana ditunjukkan berbagai penelitian, termasuk di sektor publik di mana disiplin dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja optimal. Langkah disiplin efektif fokus pada sikap tidak tepat pegawai dengan sanksi berjenjang seperti peringatan, penangguhan, hingga pemberhentian untuk mendorong kepatuhan dan tanggung jawab.

UU No. 20 Tahun 2023, PP No. 94 Tahun 2021, dan PermenPANRB No. 6 Tahun 2022 mengatur disiplin kerja ASN melalui sanksi tegas, pengawasan, dan evaluasi berkala berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) serta perilaku akuntabel. Regulasi ini menekankan kedisiplinan sebagai indikator utama prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk membangun lingkungan produktif dan meningkatkan pelayanan publik. Dengan penegakan konsisten, diharapkan ASN lebih berkomitmen, sehingga mendukung meritokrasi dan profesionalisme aparatur sipil negara.

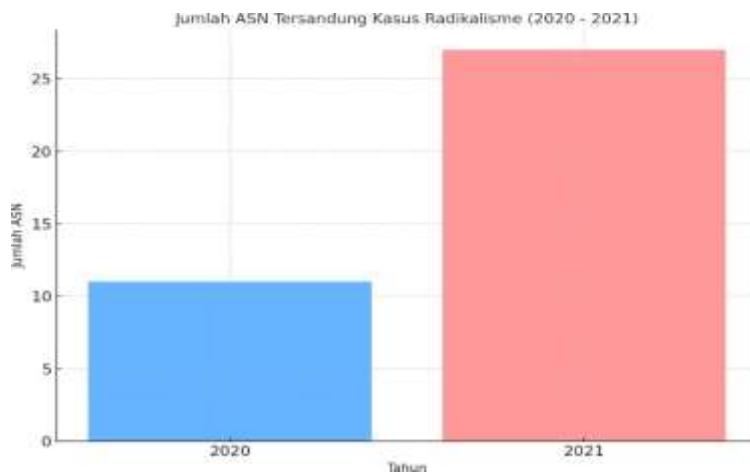
Dalam Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) adanya 403 laporan indikasi pelanggaran netralitas ASN pada Pemilu 2024, dengan 183 ASN terkonfirmasi melakukan pelanggaran netralitas dan 97 ASN sudah dijatuhi sanksi.



**Gambar 1.1 Laporan Dugaan Pelanggaran Netralitas ASN 2024**

*Sumber: Laporan KASN, 2024*

Adapun pelanggaran disiplin PNS yang lain seperti pelanggaran radikal menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN RB) menyatakan ASN yang terlibat dalam kasus radikalisme. Jumlahnya di tahun 2020 dari 11 ASN bertambah menjadi 27 orang di 2021.

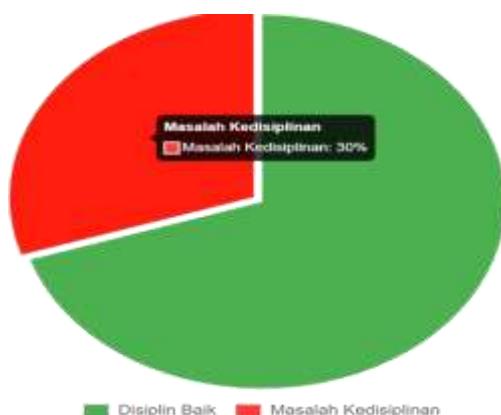


**Gambar 1.2 Pelanggaran Radikalisme ASN Periode 2020-2021**

*Sumber: Laporan Kemenpan RB. Diolah penulis, 2025*

Perhatian dari kasus pelanggaran disiplin PNS pada penelitian ini adalah tentang tingkat kehadiran jam kerja pegawai. Adapun tingkat disiplin PNS di lingkungan pemerintah daerah (PEMDA) menunjukkan dinamika yang cukup kompleks dan memerlukan pengelolaan yang ketat, karena berpengaruh langsung terhadap kinerja dan efektivitas pelayanan publik. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN), sepanjang tahun 2020 tercatat sebanyak 3.539 PNS seluruh Indonesia dijatuhi hukuman disiplin, dengan pelanggaran terbanyak terkait ketentuan jam kerja dan ketidakhadiran, yakni sebanyak 2.806 kasus di tingkat daerah. Jenis hukuman disiplin yang dijatuhi beragam, mulai dari teguran ringan sampai pemecatan tidak dengan hormat, termasuk penurunan pangkat dan pembebasan jabatan.

Riset yang dilakukan oleh Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) menunjukkan bahwa tingkat disiplin PNS di berbagai daerah masih bervariasi; pada tahun 2022, sekitar 70% PNS di beberapa daerah melaporkan tingkat disiplin yang baik, sementara 30% lainnya masih menghadapi masalah kedisiplinan, seperti keterlambatan dan absensi yang tinggi.



**Gambar 1.3 Tingkat Disiplin di Berbagai Daerah 2022**

*Sumber: Hasil Riset Kemendagri. Diolah Penulis, 2025*

Penelitian ini berfokus pada Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat, yang merupakan lembaga pemerintah yang bertugas menjalankan amanah dari Gubernur untuk penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Tujuan utama kantor ini adalah memajukan kesejahteraan umum melalui penciptaan kesempatan kerja, menjaga stabilitas dan keterjangkauan bahan pokok, serta meningkatkan pelayanan publik dan pengembangan infrastruktur untuk mendukung kehidupan masyarakat di wilayah tersebut. Penelitian ini menyoroti pelanggaran disiplin kerja yang meliputi aspek kehadiran, absensi, dan ketidakpatuhan terhadap peraturan.

Kinerja pegawai menjadi faktor utama bagi Kantor Walikota dalam menjalankan tugas dan tujuan organisasi. Kedisiplinan pegawai sangat menentukan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, di mana setiap pegawai diharapkan untuk melaksanakan tindakan dan perilaku sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Hasil kinerja tahun 2024 menunjukkan capaian signifikan dengan Indeks Kepuasan Layanan mencapai 104,08%, yang dipengaruhi oleh kerja sama antar unit, penerapan manajemen kinerja, dan partisipasi masyarakat dalam evaluasi layanan.

Meskipun terdapat kemajuan, beberapa aspek kinerja masih perlu diperbaiki, seperti efektivitas koordinasi antar perangkat daerah, pemanfaatan sumber daya manusia dan teknologi yang belum optimal, serta belum tuntasnya tindak lanjut hasil evaluasi internal. Masalah lain yang muncul termasuk kurangnya inovasi dalam pengelolaan keuangan dan pelayanan publik serta kendala administratif dan teknis dalam menangani pengaduan masyarakat.

Kekurangan kinerja ini berkaitan erat dengan disiplin pegawai yang belum optimal, seperti ketidakpatuhan pada prosedur dan target waktu penyelesaian tugas. Rendahnya disiplin ini menghambat koordinasi antar sektor, menyebabkan keterlambatan program,

serta mengurangi efektivitas anggaran. Disiplin yang kurang juga terlihat pada evaluasi diri dan tindak lanjut audit, yang menyebabkan kesalahan berulang dan lambatnya perbaikan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen pegawai menjadi kunci utama untuk mengatasi masalah ini.

Untuk meningkatkan disiplin, Kantor Walikota menerapkan kebijakan seperti sistem absensi ketat, pengawasan intensif pelaksanaan tugas, serta pelatihan dan sosialisasi disiplin kerja secara berkala. Upaya ini bertujuan agar pegawai memahami konsekuensi ketidakdisiplinan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja demi menyajikan layanan publik yang lebih optimal serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Namun, sampai saat ini, masih ditemukan pelanggaran seperti ketidakhadiran tepat waktu, tidak mengikuti apel, dan tidak menggunakan seragam sesuai ketentuan, yang diperburuk oleh lemahnya pengawasan dan penegakan sanksi.

Hasil observasi peneliti bedasarkan melihat dan mengamati data yang berada di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat pada periode bulan juli sampai desember 2024 ditemukan bahwa adanya pelanggaran disiplin terutama pada kehadiran serta keterlambatan yang dilakukan oleh PNS disana. Berikut merupakan data kehadiran serta keterlambatan PNS di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat:

**Tabel 1.1 Data Presentase Kehadiran Dan Keterlambatan 2024**

Periode 2024 (Bulan)	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran / Absen (%)	Jumlah Terlambat	Presentase Terlambat (%)
Juli	75%	25%	60	12,66%
Agustus	70%	30%	37	7,8%
Semptember	68%	32%	70	14,77%
Oktober	72%	28%	65	13,71%
November	65%	35%	40	8,44%
Desember	70%	30%	53	11,8%

*Sumber: Database Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat, 2024*

Keterlambatan pegawai negeri sipil sering kali dipengaruhi oleh kurangnya kesadaran pribadi akan pentingnya disiplin waktu serta sikap tidak patuh terhadap aturan yang berlaku, sehingga menyebabkan pengabaian kewajiban hadir tepat waktu dan mengganggu kelancaran tugas serta layanan publik. Ketidakpatuhan terhadap peraturan disiplin seperti jam kerja yang telah ditetapkan mengindikasikan lemahnya komitmen dan tanggung jawab sebagai aparatur negara, yang berpengaruh negatif pada profesionalisme serta keberhasilan kinerja lembaga. Hal ini didukung oleh penjelasan Hasibuan (2016) bahwa salah satu indikator disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap peraturan dan keteraturan.

Beberapa pegawai mengeluhkan beban kerja tidak seimbang dan kurangnya apresiasi terhadap hasil kerja, yang berdampak pada penurunan kinerja serta ketidakpatuhan terhadap peraturan dan tata tertib sebagai pedoman tugas. Ketidakdisiplinan ini tidak

hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga menurunkan kinerja instansi secara keseluruhan termasuk kualitas layanan publik kepada masyarakat, sehingga instansi harus menerapkan disiplin untuk memastikan pegawai menaati peraturan dan tata tertib. Penelitian Eureka (2024) menunjukkan pelanggaran serupa di BKPSDM Kota Padang seperti keterlambatan dan ketidakhadiran yang menghambat tujuan organisasi karena kurangnya produktivitas pegawai.

Dari penjelasan di atas, penulis ingin mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Penulis akan mengumpulkan informasi dan menggali data-data yang lebih mendalam dan terperinci melalui pendekatan kuantitatif.

## KAJIAN LITERATUR

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan perilaku individu maupun kelompok yang mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban guna mencapai sasaran organisasi, seperti dijelaskan Prayogi & M Nursidin (2018) sebagai perilaku personal atau tim yang tunduk pada regulasi organisasi, Manda et.al (2022) sebagai kapasitas mengendalikan diri terhadap ketentuan demi sasaran, serta Hasibuan (2016) sebagai kesadaran dan kemauan mematuhi aturan dan norma sosial. Pegawai berdisiplin tinggi menyadari tanggung jawabnya sehingga organisasi mencapai optimalisasi, dengan elemen pengaruh seperti kepemimpinan, penghargaan, kompetensi, kompensasi, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, dan interaksi antarpribadi menurut Afandi (2016), serta indikator kehadiran, kepatuhan peraturan, SOP, kewaspadaan, dan perilaku etis oleh Zainal et al. (2019).

Disiplin kerja krusial sebagai pilar manajemen SDM yang mendorong produktivitas tinggi, menghormati aturan formal-informal, siap terima sanksi pelanggaran, dan membiasakan patuh prosedur untuk kinerja optimal, sebagaimana Ichsan et.al (2020), Alhusaini et.al (2020), serta Sutrisno et.al (2021) tekankan bahwa disiplin melatih taat jadwal, regulasi, sikap, norma hukum demi organisasi rapi dan efektif. Perilaku indisipliner menghambat perkembangan organisasi, sehingga kedisiplinan tinggi membangun kesadaran diri optimal seperti Hasibuan (2016) dan Sutrisno (2019) nyatakan sebagai energi sukarela menyesuaikan diri pada prinsip kerja. Kajian literatur ini bukan parade teori, melainkan problematisasi bahwa disiplin bukan sekadar kepatuhan pasif tapi standing point aktif mengatasi ketidaktaatan untuk kebaruan pengelolaan SDM sektor publik yang adaptif dan produktif.

Dari beberapa definisi manajemen menurut ahli, dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan pegawai untuk mematuhi serta menaati peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang, sehingga menciptakan kesadaran diri dalam mengendalikan perilaku demi sasaran organisasi yang optimal, produktivitas tinggi, dan lingkungan kerja terorganisir.

Disiplin kerja memiliki peran vital dalam pencapaian visi organisasi, pegawai, dan masyarakat, dimana pegawai yang disiplin menunjukkan kesadaran dan kesediaan melaksanakan semua tugas dengan optimal. Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efektivitas maksimal, misalnya mencegah kerusakan atau kehilangan perlengkapan kerja karena kurangnya kehati-hatian. Disiplin juga berfungsi menghindari keterlambatan,

sikap malas, serta menyelesaikan konflik antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh kesalahpahaman. Melalui penetapan aturan dan ketentuan yang disetujui bersama, disiplin berupaya melindungi perilaku positif dan memastikan pegawai mematuhi peraturan organisasi sebagai cerminan tingkat kedisiplinan yang baik, sementara pelanggaran aturan menunjukkan rendahnya disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2016) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- a) Kepatuhan terhadap peraturan. Merujuk pada sejauh mana pegawai mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- b) Ketepatan waktu. Mengukur kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi tenggat waktu yang telah ditentukan.
- c) Tanggung jawab. Menunjukkan sejauh mana pegawai mengakui dan melaksanakan kewajiban serta tugas yang diberikan kepada mereka.
- d) Keteraturan Merujuk. pada kemampuan pegawai untuk menjaga keteraturan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- e) Motivasi kerja. Yaitu dorongan internal yang mendorong pegawai untuk berprestasi dan mencapai tujuan dalam pekerjaan mereka.

### Kinerja Pegawai

Organisasi dapat mengetahui suatu resources yang dimilikinya berkualitas dengan melihat hasil kerja dari seorang individual atau kinerja pegawai (Hustia et al., 2021). Menurut Hustia et al. (2021), kinerja merupakan unsur yang sangat penting bagi setiap individu maupun organisasi karena menjadi tolak ukur utama dalam mencapai target atau hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi baik atau kurangnya kinerja, baik dari organisasi bahkan dari dalam diri pegawai. Adapun menurut Kasmir (2016), kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi kerja, leadership, budaya organisasi, kepuasan dalam bekerja, kondisi lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

Menurut Jufrizien & Hadi (2021), kinerja adalah pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh setiap individu berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif. Sedangkan Sutedjo & Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Selain itu, makna dari kinerja sendiri menurut Clara et al. (2020) menjelaskan bahwa kinerja mencakup kecepatan, ketepatan, kejelasan, serta kesesuaian antara perintah dan tindakan yang dilakukan oleh setiap individu, yang berperan penting dalam mendukung mutu organisasi. Apabila pencapaian kinerja pegawai belum memenuhi standar yang telah ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut belum optimal. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi, serta menjadi faktor utama untuk menilai apakah kinerja suatu organisasi tergolong baik atau tidak.

Kinerja pegawai menurut Rivai (2015) merupakan capaian keberhasilan menyelesaikan tugas selama periode tertentu berdasarkan standar, target, dan kriteria disepakati. Sedarmayanti (2017) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja individu maupun kelompok

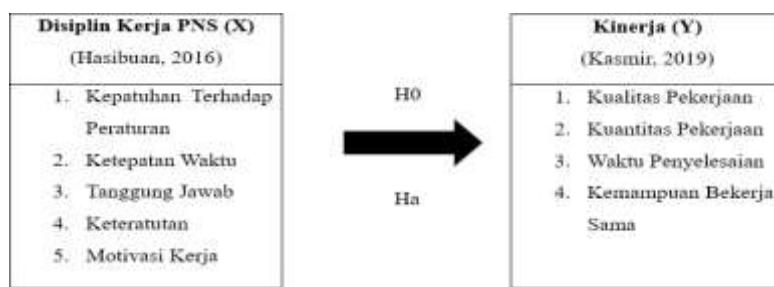
sesuai wewenang untuk sasaran sah tanpa melanggar hukum dan norma. Kinerja dianggap berhasil apabila tugas selesai sesuai standar dan peraturan tanpa cara tidak etis (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai cenderung meningkat apabila individu melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan perannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi menurut ahli, dapat disimpulkan kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok dalam organisasi secara tepat sesuai standar yang telah disepakati. Kinerja ini mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara sah dan etis. Keberhasilan kinerja pegawai akan terlihat apabila tugas diselesaikan dengan baik sesuai aturan tanpa menggunakan metode tidak etis, serta dilaksanakan dengan penuh komitmen dan tanggung jawab demi kemajuan organisasi.

Menurut Kasmir (2019) menjelaskan ada empat indikator yang digunakan untuk menilai kinerja:

- a) Kualitas. Kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.
- b) Kuantitas. Ukuran volume kinerja yang dihasikan oleh pegawai dibawah kondisi normal. Hal tersebut dapat berupa ketepatan dan ketelitian dalam melaksanakan jobdesk.
- c) Waktu Penyelesaian. Seberapa lama atau ketepatan waktu penyelesaian dalam melaksanakan jobdesk.
- d) Kejasama. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah serta membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja merupakan hal penting. Banyak jenis pekerjaan yang menuntut penyelesaian secara berkelompok.

Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.4 Kerangka Berpikir

Sumber: diolah oleh penulis, 2025

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Variabel independen (X) adalah disiplin kerja, sedangkan kinerja pegawai menjadi variabel dependen (Y). Metode regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh penerapan nilai-nilai tersebut terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data numerik yang kemudian dianalisis secara statistik sehingga hasilnya objektif dan dapat

diandalkan. Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis mengenai hubungan antara disiplin kerja dan peningkatan kinerja dengan menggunakan metode analisis yang objektif, logis, dan sistematis agar hasilnya relevan dan bermanfaat sebagai acuan penelitian selanjutnya.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan Skala Likert 1-5 yang umum dipakai dalam penelitian kuantitatif. Skala ini memungkinkan responden mengungkapkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju." Penggunaan Skala Likert memberikan kemudahan interpretasi dan analisis data, yang dapat dikonversi menjadi data numerik untuk diolah dengan teknik statistik guna menghasilkan gambaran yang lebih jelas tentang pandangan responden. Proses pengolahan ini memungkinkan analisis mendalam seperti mengidentifikasi pola dan mengukur intensitas sikap responden. Kuesioner berbasis Skala Likert juga memfasilitasi pengumpulan data sistematis dan efisien, mendukung penelitian dengan sampel besar serta meningkatkan akurasi dan validitas hasil penelitian secara keseluruhan.

Populasi merupakan objek yang memiliki karakteristik dan ciri-ciri yang ditentukan oleh peneliti sebagai dasar untuk menarik Kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat, yang berjumlah 474 pegawai. Pemilihan populasi ini didasarkan pada kebutuhan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat. Dengan memusatkan penelitian pada populasi ini, Peneliti berharap dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam lingkungan kerja tersebut.

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan beberapa dari keseluruhan populasi yang dipilih untuk menggambarkan karakteristik dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 217 responden. Jumlah ini cukup representatif untuk menggambarkan populasi dengan margin of error sebesar 5%. Penelitian ini menerapkan Probability Sampling melalui stratified sampling, yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur populasi untuk terpilih. Menurut Sugiyono (2019), metode ini cocok untuk populasi tidak homogen dengan strata proporsional, di mana sampel diambil dari pegawai berbagai unit kerja agar representatif dan akurat.

Menurut Sugiyono (2019), instrumen validitas adalah alat ukur akurat yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, diuji melalui SPSS dengan uji signifikansi valid jika  $<0,05$ , item tidak valid dihapus/perbaiki), sedangkan instrumen reliabel menghasilkan data konsisten saat digunakan berulang, diukur dengan Cronbach Alpha  $>0,6$  dianggap reliabel. Menurut Sugiyono (2019), uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov mengevaluasi apakah distribusi data variabel berdistribusi normal, dengan kriteria:  $\text{Sig (2-tailed)} > 0,05$  berarti data normal, sedangkan  $< 0,05$  berarti tidak normal. Uji linearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel. Pengujian ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dalam program SPSS, uji linearitas dilakukan melalui fitur "Test for Linearity" dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi (Linearity) lebih kecil dari 0,05, maka kedua variabel dianggap memiliki hubungan linear.

Uji heteroskedastisitas memeriksa ketidaksamaan varians residual dalam model regresi,

di mana heteroskedastisitas terjadi jika variansi tidak konstan (berlawanan dengan homoskedastisitas yang variansinya tetap). Kriteria keputusan: probabilitas  $>0,05$  berarti tidak ada heteroskedastisitas (model valid), sedangkan  $<0,05$  menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Regresi linear sederhana menggambarkan hubungan linear antara satu variabel independen (X: disiplin kerja) dan dependen (Y: kinerja pegawai) dengan rumus  $Y=a+bX$ , di mana aa adalah intersep (sumbangannya faktor lain saat  $X=0$ ) dan bb adalah slope (perubahan Y per unit perubahan X), bertujuan memprediksi Y berdasarkan X serta menguji hipotesis penelitian.

Uji F bertujuan mengetahui apakah secara keseluruhan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, di mana jika nilai signifikansi (p-value)  $<0,05$  maka model regresi layak digunakan dan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan, sedangkan jika  $>0,05$  maka model tidak berpengaruh berarti secara keseluruhan. Uji F sangat penting dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan validitas model regresi sebelum interpretasi pengaruh masing-masing variabel independen. Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Koefisien korelasi (R) memiliki rentang nilai antara -1,00 hingga +1,00. Semakin mendekati nilai R ke 1,00, semakin kuat hubungan antara kedua variabel, baik dalam arah positif maupun negatif. Koefisien determinasi mengukur sejauh mana model menjelaskan variasi variabel terikat, dengan nilai berkisar 0-1; semakin mendekati 0 berarti kemampuan model sangat terbatas, sedangkan mendekati 1 menunjukkan variabel independen memiliki kemampuan kuat menjelaskan variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Disiplin Kerja PNS diukur dengan 10 indikator yang juga berfungsi sebagai pertanyaan dalam kuesioner. Pengujian validitas menggunakan analisis korelasi bivariat pearson dan untuk uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil uji instrumen variabel Disiplin Kerja PNS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2 Uji Validitas & Reliabilitas Disiplin Kerja**

Indikator	Validitas		Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>
	Pearson Correlation	Signifikansi	
X1	0.728	0.000	0.951
X2	0.723	0.000	
X3	0.842	0.000	
X4	0.922	0.000	
X5	0.903	0.000	
X6	0.903	0.000	
X7	0.860	0.000	
X8	0.807	0.000	
X9	0.865	0.000	
X10	0.806	0.000	

Sumber: diolah penulis, 2025

Dengan tingkat signifikansi 5%, semua indikator variabel Disiplin Kerja Pegawai valid

karena koefisien korelasi product moment <5%, r hitung > r tabel (0,361 untuk n=30). Uji reliabilitas secara keseluruhan reliabel dengan Cronbach's Alpha 0,951 (>0,6). Instrumen pengukur variabel Disiplin Kerja PNS dinyatakan valid dan reliabel, memenuhi kriteria yang diperlukan. Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan 8 indikator yang juga berfungsi sebagai pertanyaan dalam kuesioner. Untuk pengujian validitas menggunakan analisis korelasi bivariat pearson dan untuk uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil uji instrumen variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3 Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja Pegawai**

Indikator	Validitas		Reliabilitas Cronbach's Alpha
	Pearson Correlation	Signifikansi	
Y1	0,773	0,000	0,893
Y2	0,690	0,000	
Y3	0,747	0,000	
Y4	0,891	0,000	
Y5	0,916	0,000	
Y6	0,759	0,000	
Y7	0,706	0,000	
Y8	0,539	0,000	

Sumber: diolah penulis, 2025

Dengan tingkat signifikansi 5%, semua indikator variabel kinerja pegawai valid karena koefisien korelasi product moment <5% dan r hitung > r tabel (0,361 untuk n=30). Uji reliabilitas secara keseluruhan reliabel dengan Cronbach's Alpha 0,893 (>0,6). Instrumen pengukur variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan reliabel, memenuhi kriteria yang diperlukan.

**Tabel 1.4 Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		217
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58189206
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.174
	Negative	-.111
Test Statistic		.174
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: diolah penulis, 2025

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi <0,05 untuk variabel Disiplin Kerja PNS dan Kinerja Pegawai, mengindikasikan data tidak berdistribusi normal akibat outlier, kesalahan pengisian, atau karakteristik strata berbeda dari stratified random sampling yang meskipun representatif tetap dapat menghasilkan distribusi tidak simetris.

Meskipun asumsi normalitas tidak terpenuhi, regresi linier sederhana tetap valid dengan sampel besar (217 responden) berdasarkan Central Limit Theorem, di mana distribusi rata-rata mendekati normal; fokus utama adalah normalitas residual, didukung Ghazali (2016) dan Pallant (2020) bahwa pelanggaran normalitas tidak signifikan pada sampel besar selama asumsi lain terpenuhi.

**Tabel 1.5 Uji Linearitas**

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Kinerja	Between Groups (Combined)	129.067	3	43.022	8.835	.000
	Linearity	101.927	1	101.927	20.933	.000
	Deviation from Linearity	27.140	2	13.570	2.787	.064
	Within Groups	1037.154	213	4.869		
	Total	1166.221	216			

*Sumber: diolah penulis, 2025*

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi linearitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dan dependen yang signifikan secara statistik dan bersifat linear. Hasil sig deviation from linearity sebesar 0,064 lebih besar dari 0,05 menandakan bahwa tidak ada penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Dengan kata lain, hubungan yang ada antara kedua variabel dapat dianalisis menggunakan model regresi linear tanpa masalah non-linearitas. Hasil ini menguatkan kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan sudah memenuhi asumsi linearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 1.6 Uji Heterokedastisitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.713	.308		2.315
	Disiplin Kerja	-.009	.010	-.058	-.855

a. Dependent Variable: ABS\_RES

*Sumber: diolah penulis, 2025*

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,394 yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan nilai absolut residual atau tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dapat dilanjutkan tanpa perlu khawatir akan pelanggaran asumsi heteroskedastisitas.

**Tabel 1.7 Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.275	.502		50.397
	Disiplin Kerja	-.035	.017	-.142	-2.107

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: diolah penulis, 2025*

Persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y=25,275-0,035X$ , di mana Y adalah kinerja pegawai, X adalah disiplin kerja PNS, konstanta 25,275 menunjukkan nilai Y saat X=0 (kinerja dasar tanpa pengaruh disiplin), dan koefisien -0,035 menandakan hubungan negatif kecil di mana setiap peningkatan 1 unit X menurunkan Y sebesar 0,035 unit. Dengan nilai signifikansi  $0,036 < 0,05$ , disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1.8 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.737	1	6.737	20,590	.000 <sup>b</sup>
Residual	70,342	215	.327		
Total	77,078	216			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

*Sumber: diolah penulis, 2025*

Uji F pada tabel ANOVA regresi dibaca dari nilai F hitung dan signifikansi (p-value); jika p-value  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan model signifikan. Dalam penelitian ini, p-value 0,000 menunjukkan disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga model regresi linear sederhana layak digunakan untuk prediksi.

**Tabel 1.9 Uji Koefisien Korelasi**

		Correlations	
		Disiplin kerja	Kinerja
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	-.278**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	217	217
Kinerja	Pearson Correlation	-.278**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	217	217

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber: diolah penulis, 2025*

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan korelasi sebesar -0,278 yang tergolong rendah dan negatif, menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak selalu diikuti peningkatan kinerja, dan ada faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan hubungan berlawanan arah dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak kuat.

**Tabel 1.10 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.296 <sup>a</sup>	.087	.083	57199

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

*Sumber: diolah penulis, 2025*

Nilai R sebesar 0,296 menghasilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,087 atau 8,7%, menunjukkan disiplin kerja hanya menjelaskan 8,7% variasi kinerja pegawai, sisanya dipengaruhi faktor lain. Meskipun rendah, nilai ini umum dalam penelitian sosial karena kompleksitas perilaku manusia; Ghazali (2016) dan Hair et al. (2014) menyatakan  $R^2 < 0,2$  masih dapat diterima pada studi eksploratif jika koefisien regresi signifikan.

Maka dari hasil uji penelitian berpengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat menggunakan regresi linier sederhana, dengan hipotesis nol ( $H_0$ : tidak berpengaruh signifikan) dan alternatif ( $H_a$ : berpengaruh signifikan). Uji F menunjukkan p-value 0,000  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menandakan model regresi layak memprediksi Y dari X. Nilai signifikansi 0,036  $< 0,05$  memperkuat penolakan  $H_0$ , mengonfirmasi pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang tidak kebetulan, sehingga hipotesis alternatif terbukti benar secara keseluruhan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Pada bagian ini penulis akan memberikan penjelasan berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terkait Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Disimpulkan melalui analisis statistik deskriptif, yaitu:

1. Nilai rata-rata paling tinggi dari jawaban responden dari variabel disiplin kerja adalah pada dimensi ketepatan waktu dengan sikap menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi pada variabel kinerja pegawai adalah pada dimensi kerjasama antar pegawai dengan sikap selalu berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.
3. Nilai rata-rata jawaban responden terendah pada variabel disiplin kerja adalah indikator kepatuhan dengan sikap kurang mematuhi dan menaati peraturan yang ada.
4. Nilai rata-rata jawaban responden terendah pada variabel kinerja pegawai adalah indikator kualitas (mutu) dengan sikap kurang teliti dan akurat dalam menyelesaikan tugas.
5. Uji hipotesis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan R-Square 0,087 atau 8,7%, sehingga model regresi hanya menjelaskan 8,7% variasi kinerja di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan beban kerja.
6. Dengan demikian penelitian ini dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. yaitu terdapat pengaruh signifikan tetapi berpengaruh kecil atau rendah antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Administrasi jakarta Pusat.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat terutama pada unit atau bagian kepegawaian serta beberapa pimpinan yang harus menjadi role model dalam menerapkan disiplin kerja, yang meliputi beberapa langkah strategis untuk memperhatikan disiplin kerja PNS sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

1. Untuk mempertahankan dan meningkatkan budaya ketepatan waktu sebagai fondasi kedisiplinan pegawai, perlu penguatan sistem pengingat dan monitoring tugas tepat waktu melalui teknologi seperti aplikasi pengelolaan tugas dan jadwal kerja efektif. Selain itu, pemberian apresiasi berkala kepada pegawai yang consistently

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat menjadi motivasi tambahan mempertahankan komitmen tersebut.

2. Walikota Administrasi Jakarta Pusat dan Sub Bagian Kepegawaian harus memfasilitasi budaya komunikasi aktif dan kolaboratif antar pegawai melalui pelatihan komunikasi efektif, tim kerja lintas divisi, serta forum diskusi rutin untuk berbagi informasi, koordinasi, dan saling bantu menyelesaikan tugas.
3. Walikota Administrasi Jakarta Pusat dan Sub Bagian Kepegawaian harus segera tingkatkan kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan melalui sosialisasi serta edukasi berkelanjutan via media komunikasi internal efektif. Selain itu, perkuat program monitoring dan pengawasan rutin untuk deteksi serta tindak lanjut pelanggaran secara tegas.
4. Walikota Administrasi Jakarta Pusat dan Sub Bagian Kepegawaian perlu tingkatkan ketelitian dan akurasi pegawai melalui penyusunan serta sosialisasi SOP jelas dan terperinci untuk minimalkan kesalahan serta tingkatkan konsistensi kerja. Selain itu, lakukan pelatihan rutin fokus keterampilan teknis dan kewaspadaan detail guna bekali pegawai teknik kerja sistematis.
5. Walikota Administrasi Jakarta Pusat dan Sub Bagian Kepegawaian dapat menerapkan pendekatan komprehensif dengan mengintegrasikan peningkatan disiplin kerja bersama faktor pendukung lain seperti motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan beban kerja. Program yang dikembangkan sebaiknya mencakup pelatihan disiplin intensif yang aplikatif, peningkatan motivasi melalui insentif dan penghargaan yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, penguatan kepemimpinan yang komunikatif dan suportif, serta penataan beban kerja yang proporsional agar pegawai tidak mengalami kelelahan yang menghambat kinerja.
6. Walikota Administrasi Jakarta Pusat dan Sub Bagian Kepegawaian harus memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pelatihan, monitoring, dan evaluasi sebagai prioritas pengelolaan SDM, dengan fokus khusus pada aspek ketepatan waktu yang masih kurang. Selain itu perlu dibuat peraturan internal yang mengatur hal-hal terkait tugas belajar yang dilakukan pada Biro OSDM dan lingkup Kementerian Perindustrian. Hal tersebut penting dilakukan, karena peraturan yang dibuat khusus untuk internal instansi dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik dari instansi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai: Kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, remunerasi, keadilan, kontrol yang melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan manusia*. Dalam Manajemen sumber daya manusia dan disiplin kerja.
- Alhusaini, A., Kristiana, M., & Eddy, S. 2020. *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Kompeten, 6(2), 42-50.
- Amelinda, J., Sartika, D. 2024. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor walikota tangerang selatan*. Journal of Research and Publication Innovationi, 2(1), 1199–1208.

- Apriliyan, et al. 2023. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KRAFT HEINZ ABC*. Jurnal Office: Binawan Student Journal (BSJ).
- Clara, R., Santoso, H., & Wibowo, A. 2020. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Syntax Literate, 5(2), 123-134.
- Dessler, G. 2019. *Human resource management*. Pearson.
- Eureka, L. B. 2024. *Disiplin kerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat*.
- Gaol, P. L., & Tumanggor, B. F. (2022). The Role of Transformational Leaders in Implementing Change: A Case Study of Bureaucratic Simplification in the Central and Regional Governments of Indonesia. *KnE Social Sciences*, 1227-1239.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. 2014. *Partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Handoko, T. H. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE. Hartatik, P. I. 2018. *Sumber daya manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajamen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.
- Hasriani R. 2024. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Makassar (Skripsi, Program Studi Manajemen*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. 2021. *Influence of work motivation, job satisfaction and work discipline on employee performance at PT. Truba Jaga Cita*. Bina Bangsa International Journal of Business and Management, 1(1), 28–38.
- Ichsan, R. N., et al. 2020. *Pengaruh disiplin kerja militer dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Syntax Admiration, 1(4), 273-282. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jati, A., Sari, A. I., & Ritonga, I. M. 2023. *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(2), 224-231.
- Jufrizien, J., & Hadi, F. P. 2021. *Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja*. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis, 4(5), 590-600.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi ke-5.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2021. *Laporan peningkatan ASN yang terpapar radikalisme tahun 2020-2021*. diakses dari: <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/menteri-tjahjo-asn-tidak-boleh-berkaitan-dengan-radikalisme-dan-teroris>

Khotimah, D. 2019. *Pengaruh Faktor Psikologi Dan Sosial Terhadap Keputusan Menjadi Anggota di KSPPS BMT Al-Ittihad Tasikmalaya*. Universitas Siliwangi. Jurnal Psikologi.

Maksin, M., Tantri. R. A., Hidayat, S., & Ariyanto, A. E. 2022. *Pelaksanaan Program “Asn Ber-Akhlas” Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Loyalitas Pegawai*. Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya.

Manda Hm, S., dkk. 2022. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. JSIM: Jurnal Syntax Imperatif, 4(5), 589–600.

Mangkunegara, A. P. 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pallant, J. 2020. *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS* (7th ed.). Routledge.

Pamungkas, B. A., & Gaol, P. L. (2024). Evaluasi Implementasi Pelatihan Awak Kapal di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(2), 131-146.

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. 2019. *Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(1), 21-30.

Prawirosentono, S. 2017. *Kinerja dan motivasi karyawan: Teori dan aplikasi*.

Prayogi, M., & M. Nursidin. 2018. *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Putri et al, 2022. *Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen, 12(2), 343–356.

Rahardjo, D. A. S. 2022. *Manajemen sumber daya manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus

Rivai, V. 2015. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*.

Depok: PT RajaGrafindo Persada

- Rubi Babullah. 2024. *Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya*. Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika, 2(4), 187–204.
- Samsudin, A., Brian, J., Amanda, R., Putri, V., & Dec'caprio, Y. 2024. *Konsep, fungsi, dan aplikasi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(17), 28–39.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Setiawan, A. 2020. *Peran sistem merit dalam reformasi birokrasi di Indonesia*. Jurnal Office: Bagian Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Jambi.
- Sugiono. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alphabe.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. 2018. *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera*. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 5(2), 120–129.
- Sutrisno, B., Hartono, R., & Wibowo, A. 2021. *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 9(3), 150- 158.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Industri*.
- Vallennia & Atikah, 2020. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. SINAR SOSRO (Rancaeket)*. Jurnal Office: E-Journal Equilibrium Manajemen.
- Wahyuni, N. 2014. *Uji validitas dan reliabilitas*. BINUS Quality Monitoring Center. Yogyakarta: Andi.
- Zainal, A., Prasetyo, B., & Sari, D. 2019. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(2), 123-130.