

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Utara

¹Shelvi Fadillah Harahap, ²Muhammad Irwan Padli Nasution

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: shelvifadillah07@gmail.com, irwannst@uinsu.ac.id

Corresponding mail author : shelvifadillah07@gmail.com

***Abstract:** Work discipline is the capacity and disposition to self-regulate to comply with the rules issued by the company in achieving goals. This study aims to determine the impact of full and partial work discipline on the performance of the employees of the North Sumatra DPRD Secretariat Office. Primary data as a data source. Non-probability sampling with purposive sampling strategy is a sampling technique used in approximately fifty personnel in the North Sumatra DPRD Secretariat. Explanatory study is the method used. Through the distribution of personal questionnaires or questionnaires, data is collected. Data analysis in this study used validation, reliability, normality, correlation, and hypothesis tests (t test and f test). Discipline at work has a considerable impact on employee performance, according to the findings of this study.*

***Keyword:** Work Discipline, Employee Performance.*

I. Pendahuluan

Bagian penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan mewujudkan rejeki adalah kerja sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu memantau pekerjaan karyawannya supaya terima lebih mengembangkan pekerjaannya. Kerja karyawan yang efektif dan efisien sangat diperlukan bagi perusahaan karena dapat memajukan perusahaan.

Kinerja pegawai adalah perolehan tugas, yang mengharuskan karyawan mengikuti jadwal kerja untuk menunjukkan perkembangan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan; organisasi perlu menggerakkan personelnnya dan mengawasi kemajuan mereka untuk memaksimalkan potensi penuh mereka. Dalam organisasi komersial dan publik, sumber daya manusia memainkan peran penting. Dalam konteks ini, sumber daya manusia mengacu pada individu-individu yang menyumbangkan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan upayanya terhadap kinerja kegiatan perusahaan.

Perhatian utama organisasi adalah kesulitan yang terjadi dalam administrasi sumber daya manusia, yaitu masalah kinerja pegawai. Kinerja karyawan merupakan aset perusahaan yang signifikan karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan, produktivitas, dan ketersediaan informasi yang berarti mengenai hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kinerja karyawan tetap di bawah standar. Karyawan tidak mampu mencapai tujuan perusahaan. Perhatian utama organisasi adalah kesulitan yang terjadi dalam administrasi sumber daya manusia, yaitu masalah kinerja pegawai. Kinerja karyawan merupakan aset perusahaan yang signifikan karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan, produktivitas, dan ketersediaan informasi yang berarti mengenai hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kinerja karyawan tetap di bawah standar. Karyawan tidak mampu mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin juga penting untuk pengembangan bisnis, terutama dalam hal memotivasi orang untuk mengembangkan disiplin diri yang diperlukan untuk berhasil secara individu dan dalam tim. Selain perlunya disiplin kerja karyawan, pimpinan menyadari perlunya menginspirasi individu untuk tetap berdedikasi pada pekerjaan mereka sehingga dapat memaksimalkan pencapaian tujuan bisnis organisasi. Kesimpulan yang dapat diambil dari perspektif ini adalah praktik manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan melalui penegakan disiplin kerja. Disiplin dalam organisasi apapun. Hal ini penting karena disiplin meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

Hukuman diperlukan untuk memperkuat disiplin dan melatih karyawan untuk mematuhi semua aturan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan peraturan-peraturan untuk memberikan bimbingan dan nasehat kepada karyawan agar tercipta ketertiban dalam perusahaan. (JS Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa kurangnya disiplin yang tinggi menyebabkan kinerja yang buruk, dan kinerja yang buruk oleh karyawan menurunkan produktivitas karyawan, menghambat sistem perolehan maksud industri.

Provinsi Sumatera Utara pertama kali dibentuk pada tanggal 15 April 1948. Pada tahun 1948, wilayah ini terdiri dari kota-kota Aceh, Sumatera Timur, dan Tapanuli Utara berdasarkan Undang-Undang No. Sumatera Utara menjadi provinsi dan wilayah administratif atas dasar surat penetapan Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) 19 Agustus. Seperti pulau Jawa, Komite Nasional dibentuk secara bertahap. Daerah-daerah yang kedudukannya diatur dengan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 2/MGS tanggal 12 April 1946 yang sesuai dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1945. Dalam pengumuman tersebut dikatakan bahwa Daerah-daerah Nasional Komite akan dibentuk di provinsi dan keresidenan akan menjadi kota. Daerah-daerah ini memiliki Dewan Perwakilan Rakyat yang mengatur urusan dalam negeri mereka. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah badan eksekutif yang beranggotakan lima orang. Menurut pengumuman tersebut, Dewan Perwakilan Daerah di Sumatera Utara memiliki 100 anggota yang mewakili penduduk.

Tata kota Sumut dijelaskan oleh Sekretariat DPRD Sumut. Menurut pasal 4, Sekretariat DPRD Sumatera Utara adalah unsur pelayanan kepada DPRD yang dipimpin oleh Sekretariat Dewan yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD, dimana wakil rakyat dalam pemerintahan adalah Pengurus & Pengusaha. Jurnal Penelitian (JRMB), Vol.4 No.2 November 2019 120 bertindak atas nama rakyat (Tanzili, 2009). Akibatnya, pejabat publik bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tindakan dan fungsi pemerintah dilakukan secara efisien dan efektif. Di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan aspek penting dari sebuah bisnis. Sebagaimana diketahui, sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik sebagai pemimpin maupun bawahan yang merupakan kekuatan pengendali atas variabel sumber daya lainnya dalam rangka mencapai maksud dan tujuan bisnis. Karyawan dengan kinerja yang buruk akan menjadi beban bagi kemampuan perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya, sedangkan karyawan dengan kinerja yang luar biasa akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil investigasi awal yang dilakukan, muncul beberapa isu terkait disiplin, dan kinerja. Masalah disiplin kerja yang ditemui di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara menyangkut beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja. Jadwal kerja yang mengakibatkan pekerjaan harus dilakukan pada jam kantor. Beban kerja yang berat terkadang mengharuskan karyawan untuk bekerja lembur, dampak dari lembur ini menyebabkan karyawan terlambat datang pada saat jam kerja, yang menurunkan kedisiplinan karyawan. Pengawasan manajemen terhadap karyawan dalam bekerja di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik, Karena

kurangnya kepemimpinan, manajemen jarang melakukan inspeksi secara langsung, yang berarti bahwa karyawan masih datang terlambat untuk bekerja. Berdasarkan penjelasan diatas, muncul permasalahan yaitu “Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?”. Tujuan melakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti melakukan penelitian ini agar peraturan di kantor tersebut lebih di susun kembali terutama pada disiplin kerja terhadap waktu masuk jam kantornya agar para karyawan tidak ada lagi yang datang terlambat.

II. Tinjauan Literatur Dan Pengembangan Hipotesis

Disiplin Kerja

Disiplin di tempat kerja adalah pengetahuan manusia tentang keinginan dan motivasi seseorang untuk bekerja agar patuh dan mengikuti aturan serta norma yang berlaku. Menurut Hasibuan (2006:444) Disiplin kerja merupakan kemauan serta kemampuan seseorang untuk mengikuti semua standar dan norma sosial yang sesuai. Rivai (2011:825) menyatakan bahwa manajer menggunakan disiplin kerja untuk interaksi karyawan dan kesadaran dan langkah-langkah kesiapsiagaan harus dilakukan untuk memastikan kepatuhan terhadap semua peraturan perusahaan (Hamzah, 2019). Menurut Hasibuan (2019), penggunaan disiplin kerja seorang manajer adalah teknik berinteraksi dengan karyawan sehingga mereka mau mengubah perilaku mereka dan sarana untuk meningkatkan pemahaman dan kesediaan mereka untuk mematuhi semua standar organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Susanti, 2021). Seperti yang dijelaskan Rivai (2011:825), Manajer memanfaatkan kedisiplinan di tempat kerja untuk berinteraksi dengan karyawan sehingga mereka mau meningkatkan perilaku mereka dan meningkatkan pengetahuan dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan (Hamzah, 2019).

Kinerja Karyawan

Pekerjaan karyawanlah yang menentukan kinerja mereka. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sudaryono (2014), Kinerja seseorang merupakan serangkaian tindakan yang menggambarkan sejauh mana ia telah mencapai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan komitmen dan tanggung jawabnya (Marlina, 2019). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian tugas, itulah sebabnya perusahaan perlu memobilisasi dan memantau karyawan mereka untuk memastikan bahwa mereka memenuhi tujuan dan pencapaian yang telah ditetapkan oleh organisasi. Baik di perusahaan sektor komersial dan publik, Keberhasilan sebagian besar tergantung pada kualitas tenaga kerja seseorang. Dalam konteks ini, sumber daya manusia mengacu pada individu yang memberikan energi, ide, keterampilan, dan kreativitas bagi perusahaan untuk menjalankan operasinya (Ananda, 2021). Menurut Jufrizen (2018), Kinerja pegawai merupakan akibat langsung dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinannya. Dalam mengajukan gagasan, para profesional menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Hadi, 2021).

Pengembangan Hipotesis

Seperti yang dikemukakan Sutrisno (2009), Karyawan yang disiplin membantu perusahaan mencapai tujuan mereka lebih cepat, sementara karyawan yang tidak patuh menghambat ekspansi bisnis mereka dari waktu ke waktu. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, Safitri (2013); Faustyna & Jumani (2015); (Hasibuan & Silvy, 2015);

2019); (Hasibuan & Handayani, 2017); Arda (2017) ; Jufrizen, (2016) ; Jufrizen (2018) dan (Arif et al., 2020) menegaskan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja mereka Mempertimbangkan penjelasan dan teori sebelumnya, hipotesis penelitian adalah:

H1 :Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. METODE

Penelitian ini mengambil metode kuantitatif. Data primer merupakan sumber data primer dalam penelitian ini. Dengan mendistribusikan survei kepada individu, data dikumpulkan. Tanggapan biasanya diberikan sebagai serangkaian pilihan yang hampir identik dalam kuesioner, yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari pemikiran peserta survei. Skala Likert dengan peringkat mulai dari 1 (satu) hingga 5 (lima) digunakan untuk mengukur data. Populasi terdiri dari semua subjek atau tujuan penelitian. Populasi penelitian ini ialah semua anggota yang ada di kantor Sekretariat DPRD Sumatera Utara yang berjumlah 100 orang. Sampel merupakan perwakilan dari populasi secara keseluruhan. Sampel penelitian ini berjumlah lima puluh orang. Non-probability sampling dengan strategi purposive sampling merupakan metode pengambilan sampel yang digunakan. Penelitian eksplanatori dilakukan. Explanatory research menjelaskan hubungan sebab akibat antara faktor-faktor studi dan pengujian hipotesis. SPSS digunakan sebagai alat pengolah data dalam penelitian ini (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial). Penelitian ini menggunakan uji validasi, uji reliabilitas, uji normalitas, uji korelasi, dan uji hipotesis sebagai teknik analisis datanya (uji t dan uji f).

IV. Hasil Dan Pembahasan

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk menentukan apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner itu akurat. Untuk mengetahui apakah butir-butir dalam pernyataan angket sudah benar, diperlukan uji validitas. (Ghozali dalam Sulastri 2015:92). Berikut ini hasil uji validitas pada penelitian ini, yaitu :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Signifikansi	r-Hitung	Keterangan
Disiplin Kerja	0,00	0,565	Valid
Kinerja Karyawan	0,01	0,462	Valid

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS

Uji validitas menegaskan bahwa setiap pertanyaan dalam angket ditanyakan dan dijawab dengan benar oleh peneliti. Terbukti dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,565 > 0,279$ pada variabel Disiplin Kerja (X) dan $0,462 > 0,279$ pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Reabilitas

Kuesioner dianggap reliabel jika respondennya konstan atau mantap, yaitu jika kuesioner diterapkan kembali untuk mengevaluasi kejadian yang sama, temuannya tidak berbeda secara signifikan dari yang diperoleh sebelumnya (Ghozali, 2006: 129). Reliabilitas ditentukan oleh nilai *cronbach's alpha* (α). Berikut ini hasil uji reabilitas pada penelitian ini, yaitu :

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	12

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS

Suatu konstruk dapat disebut reliabel jika memberikan nilai Cronch Alpha $> 0,6$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas membuktikan bahwa semua item-item variabel, yaitu variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai alpha $0,724 > 0,6$. Hal ini berarti bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Saat melakukan *PathAnalysis*, statistik parametrik dapat dimanfaatkan untuk mengidentifikasi kumpulan data terdistribusi normal atau tidak.(Ghozali,2009:74). Normalitas ditentukan oleh distribusi data (titik) pada sumbu diagonal grafik; asumsi normalitas terpenuhi jika data terdistribusi sepanjang garis diagonal. Tes Kolmogorov-Smirnov memberikan prinsip pengambilan keputusan untuk tes keluaran normalitas, termasuk yang berikut:

Berikut ini hasil uji normalitas pada penelitian ini, yaitu :

- Nilai signifikansi (sig) atau probalitas $< 0,05$ maka distribusi data **Tidak Normal**.
- Nilai signifikansi (sig) atau probalitas $> 0,05$ maka distribusi data **Normal**.

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas, tingkat signifikansi lebih dari $0,05$ ($0,200 > 0,05$), menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur.

4. Uji Korelasi Pearson

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.33799532
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.106
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS

- Untuk menentukan seberapa dekat hubungan dua variabel, digunakan koefisien korelasi dalam uji korelasi (r).
- Hubungan positif dan negatif dapat terjadi antara X dan Y.

Dasar Pengambilan Keputusan

- Jika nilai Signifikansi < 0,05, maka berkorelasi
- Jika nilai Signifikansi > 0,05, maka tidak berkorelasi

Pedoman Derajat Hubungan

- Nilai Pearson Correlation 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi.
- Nilai Pearson Correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah.
- Nilai Pearson Correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang.
- Nilai Pearson Correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat.
- Nilai Pearson Correlation 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Pearson

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,369*
	Sig. (2-tailed)		,019
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,369*	1
	Sig. (2-tailed)	,019	
	N	50	50

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS

Dari hasil uji korelasi pearson di atas membuktikan bahwa nilai signifikansi 0,019 < 0,05. Artinya adanya korelasi antar variabel dan dilihat dari pearson *correlationnya* itu berjumlah 0,369. Artinya derajat hubungannya termasuk korelasi lemah. Oleh karena itu, terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y), dengan korelasi yang lemah dan hubungan yang positif.

Uji Hipotesis

Uji Anova atau Uji F

Perlu dilakukan uji signifikansi simultan dengan menggunakan statistik F untuk mengevaluasi substruktur secara bersamaan (signifikansi global). Uji statistik F menggambarkan semua variabel x_1, x_2, \dots, x_n yang termasuk dalam model memiliki efek bersamaan pada pengujian sub-struktur parsial Ynduct. Uji t dasar menunjukkan sejauh mana satu variabel X mempengaruhi variabel lain Y, dengan asumsi variabel lain X adalah konstan (Ghozali, 2009: 20). Berikut ini hasil uji Anova atau Uji F pada penelitian ini, yaitu :

Tabel 5.1 Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,333	1	31,333	7,507	,003 ^b
	Residual	200,347	48	4,174		
	Total	231,680	49			

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS

Nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ berdasarkan hasil uji F di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,50 > 4,05$. Karena H_1 diterima, H_0 ditolak. X, variabel disiplin kerja, memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Signifikansi atau Individu (Uji t)

Menggunakan uji t-statistik, signifikansi parameter yang berbeda dievaluasi untuk melakukan pengujian sub-struktur parsial. Dengan asumsi variabel lain X konstan, uji t dasar mengungkapkan sejauh mana pengaruh satu variabel X terhadap variabel Y, dengan asumsi variabel lain X konstan (Ghozali, 2009: 20). Berikut ini hasil uji signifikansi atau individu (Uji t) pada penelitian ini, yaitu :

Tabel 5.2 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,045	4,038		3,231	,002
	Disiplin Kerja	,397	,145	,368	2,740	,009

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji t di atas menggambarkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,740 > 2,011$. Artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Kemudian disimpulkan variabel disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, pegawai Sekretariat DPRD Sumut sangat diuntungkan dengan disiplin kerja yang kuat. Untuk itu, kantor harus memperkuat disiplin kerja agar tercipta lingkungan yang nyaman dan kondusif di mana karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. Temuan penelitian ini sependapat dengan temuan Putri et al. (2015), yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja.

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil analisis data, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa Sekretariat DPRD Sumatera Utara memiliki kinerja pegawai yang lebih baik karena tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi.

Saran

Hasil penelitian menyarankan agar Sekretariat DPRD Sumut lebih memperhatikan peraturan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan membantu kantor mencapai tujuannya, dan sebaiknya kantor juga mengatasi setiap permasalahan yang timbul di sana agar dapat lebih meningkatkan kinerja, dalam khususnya yang berkaitan dengan disiplin

VI. Daftar Pustaka

- Ananda, Fadlyna Rizky, 'Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan II', 1.November (2021), 1-12
- Ariyanto, Deny, Paulus Wardoyo, and Endang Rusdianti, 'Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating', *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12.3 (2019), 180 <<https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>>
- David Roringkon, Yardie, dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Provinsi Gorontalo. 4(2), 79-90.
- Hanafia, M Y, 'Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan', *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2.1 (2021), 32-42
- Hilmawan, Ipan, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Serang', *Jurnal Rekaman*, 5.3 (2020), 641-53
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi, 'Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja', *Jurnal Sains Manajemen*, 7.1 (2021), 35-54
- Jusmawati.dkk, 'Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja ASN Di Lingkup Sekertariat DPRD Kab.Bulukumba', *Prestasi Kerja*, 1.2 (2020), 266-72 <<https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1086>>
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3.1 (2019), 21 <<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>>
- Purba, Elvitrianim, 'Pengaruh Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu', *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1.1 (2020), 25-32
- Roringkon, Yardie David, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kenaikan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Lingkungan Peradilan Wilayah Propinsi Gorontalo', *Gorontalo Management Research*, 4.2 (2021), 79 <<https://doi.org/10.32662/gomares.v4i2.1784>>
- Sari, ZRMP, and R C P Cipto, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukadri Vision Balikpapan', *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4.2 (2018), 47-61 <<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/1466>>
- Siregar, Yani Lopian, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan.', *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2.1 (2020), 85-92 <<https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2363>>
- Suwandi, Suwandi, and Grecia Sutanti, 'Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Di Kabupaten Bekasi', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4.2 (2021), 984-94 <<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.461>>
- Wulandari, Arviana, and Ramadhani Hamzah, 'Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan', *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8.2 (2019), 41-47.