

# PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS (PHL) PADA UPTD PERALATAN DAN PERBENGGKELAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN MAJALENGKA

Asep Suhada<sup>1\*</sup>, Silvi Fitria<sup>2</sup>

Administrasi Publik FISIP Universitas Majalengka

<sup>1</sup> \* [asepsuhada@unma.ac.id](mailto:asepsuhada@unma.ac.id)

<sup>2</sup> [silvifitria751@gmail.com](mailto:silvifitria751@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study is titled “The Effect of Work Discipline on the Performance of Daily Workers at the Technical Implementation Unit of Equipment and Workshop of the Public Works and Spatial Planning Office in Majalengka Regency.” It aims to examine the level of work discipline, employee performance, and the effect of work discipline on the performance of daily workers. The research uses a quantitative survey method, with data collected through observation and questionnaires involving 50 respondents out of a population of 61. Descriptive and verification analyses were applied. Results show that work discipline is in the “very good” category with an average score of 4.38, while employee performance is in the “good” category with an average score of 4.17. Correlation analysis and hypothesis testing indicate a significant but moderate relationship, with a determination coefficient of 21.83%, suggesting that other factors account for the remaining 78.17% of performance variation.*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Performance, Daily Workers*

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Peralatan dan Perbengkelan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka”. Tujuannya untuk mengetahui tingkat disiplin kerja, kinerja pegawai, serta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Harian Lepas. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei, pengumpulan data melalui observasi dan angket pada 50 responden dari 61 populasi. Analisis dilakukan secara deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata 4,38, sedangkan kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan rata-rata 4,17. Analisis korelasi dan pengujian hipotesis membuktikan adanya pengaruh signifikan tetapi tidak terlalu kuat antara disiplin kerja dan kinerja, dengan koefisien determinasi sebesar 21,83%, sementara 78,17% variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar disiplin kerja.

**Kata Kunci :** *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Pegawai Harian Lepas*

---

**Korespondensi:** *Asep Suhada. Prodi Administrasi Publik FISIP Universitas Majalengka. Jl.K.H Abdul Halim Majalengka 45418. No. HP, WhatsApp: +62 851-8667-0421 Email: [asepsuhada@unma.ac.id](mailto:asepsuhada@unma.ac.id)*

**Submitted:** Mei 2025 | **Accepted:** Juni 2025 | **Published:** Juni 2025

**E-ISSN**3064-0679 | **Website:** <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/japri/>

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan di dunia kerja semakin ketat baik di tingkat nasional maupun internasional. Indonesia sebagai negara berkembang terus berupaya meningkatkan pembangunan nasional yang salah satu unsurnya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi faktor utama penentu keberhasilan organisasi karena berperan vital dalam setiap aktivitas yang dijalankan. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 11 menyebutkan tugas ASN adalah melaksanakan kebijakan publik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Republik Indonesia.

Dalam konteks organisasi publik, disiplin kerja memegang peranan penting. Disiplin merupakan perilaku pegawai yang patuh pada peraturan dan prosedur kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang tinggi mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan lebih cepat dan efektif. Sebaliknya, rendahnya disiplin akan memperlambat pencapaian tujuan dan menurunkan kualitas pelayanan publik. Disiplin kerja perlu ditanamkan pada setiap pegawai melalui aturan yang jelas, mudah dipahami, dan berlaku adil bagi semua.

Kinerja merupakan hasil dari proses kerja tertentu yang dilakukan secara terencana, tepat waktu, dan sesuai standar organisasi. Menurut Siagian (1996:182), pengembangan sumber daya manusia menjadi penting dalam menghadapi tuntutan tugas sekarang dan tantangan masa depan. Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan agar kinerja pegawai meningkat, terutama pada instansi pemerintah daerah seperti Kabupaten Majalengka.

Pemerintah Kabupaten Majalengka melalui Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 telah membentuk organisasi perangkat daerah termasuk Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR). Dinas ini memiliki tugas pokok merumuskan, mengoordinasikan, membina, mengevaluasi, dan melaporkan kebijakan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang yang meliputi sumber daya air, bina marga, tata ruang, tata bangunan, alat berat, dan UPTD.

Dinas PUTR memiliki jumlah tenaga kerja yang besar, terdiri dari 216 PNS dan 743 Pegawai Harian Lepas (PHL). Khusus pada UPTD Peralatan dan Perbengkelan terdapat 61 pegawai, di mana 50 orang adalah PHL. PHL diperlukan untuk mendukung tugas operasional, seperti perbaikan alat berat, pelayanan masyarakat, serta administrasi dan kearsipan. Namun, pengamatan menunjukkan kinerja PHL pada UPTD Peralatan dan Perbengkelan diduga belum optimal. Beberapa masalah yang muncul antara lain kurangnya pemahaman tugas pokok dan fungsi, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, serta rendahnya kedisiplinan seperti keterlambatan hadir dan mengabaikan prosedur kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Harian Lepas pada UPTD Peralatan dan Perbengkelan Dinas PUTR Kabupaten Majalengka. Rumusan masalah yang diangkat adalah: (1) Bagaimana disiplin kerja PHL? (2) Bagaimana kinerja PHL? (3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PHL? Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, serta praktis bagi Dinas PUTR untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan pegawai dan layanan publik.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2023:16), metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Metode survei dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data aktual mengenai keyakinan, pendapat, perilaku, dan hubungan antar variabel dalam populasi tertentu melalui observasi dan penyebaran kuesioner (Sugiyono, 2023:57). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan keadaan disiplin kerja dan kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) pada UPTD Peralatan dan Perbengkelan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka secara sistematis, serta pendekatan verifikatif untuk menguji hubungan kausalitas antara disiplin kerja dan

kinerja pegawai melalui pengujian hipotesis dengan perhitungan statistik (Nazir, 2011:91).

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai), masing-masing didefinisikan secara operasional berdasarkan teori yang relevan. Disiplin kerja diukur melalui dimensi seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja (Veithzal Rivai, 2005:44). Kinerja pegawai diukur melalui dimensi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi (T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti, 2021:51). Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden dengan lima kategori jawaban dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju (Sugiyono, 2023:146). Pengujian instrumen meliputi uji validitas menggunakan korelasi Product Moment (item valid jika  $r \geq 0,30$ ) dan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach's untuk memastikan konsistensi dan stabilitas alat ukur, dengan interpretasi tingkat kehandalan dari tidak reliable hingga sangat reliable (Juliansyah Noor, 2012:165).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPTD Peralatan dan Perbengkelan Dinas PUTR Kabupaten Majalengka sebanyak 61 orang, dengan sampel jenuh berupa 50 orang PHL. Sumber data meliputi data primer yang diperoleh langsung melalui observasi dan kuesioner, serta data sekunder melalui studi kepustakaan. Teknik analisis data mencakup analisis deskriptif untuk menggambarkan distribusi variabel berdasarkan rata-rata, serta analisis verifikatif melalui korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel dan koefisien determinasi untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t dengan bantuan software SPSS versi 25. Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka, dengan tahapan meliputi persiapan, pelaksanaan, pengolahan data, hingga penulisan laporan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) pada UPTD Peralatan dan Perbengkelan Dinas Pekerjaan

Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara umum tingkat disiplin kerja PHL berada pada kategori “sangat baik” dengan nilai rata-rata keseluruhan 4,38 pada skala 1–5. Lima indikator disiplin kerja yang diukur meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan perilaku etis. Dari kelima indikator tersebut, indikator “Bekerja Etis” memperoleh skor tertinggi (4,54) menandakan bahwa pegawai cenderung memiliki perilaku sopan, menghargai pimpinan, dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.

Indikator kehadiran juga menunjukkan nilai tinggi (4,43), yang mengindikasikan bahwa pegawai cenderung hadir tepat waktu, mengikuti apel pagi, serta aktif dalam rapat atau kegiatan lain. Namun, meskipun cenderung sangat baik, pada indikator “Ketaatan pada Standar Kerja” ditemukan nilai rata-rata relatif lebih rendah (4,28). Hal ini menandakan bahwa masih ada potensi masalah dalam hal kepatuhan terhadap jam kerja, penggunaan perlengkapan kerja sesuai aturan, serta pelaksanaan perintah atasan secara konsisten. Analisis lebih lanjut menduga beberapa faktor penyebabnya termasuk pemahaman yang kurang mendalam terhadap prosedur kerja, motivasi yang bervariasi, atau hambatan fasilitas kerja yang kurang memadai.

Temuan juga menegaskan perlunya penguatan pemahaman tentang standar kerja melalui pelatihan dan pengawasan lebih intensif. Meski demikian, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen pengukuran disiplin kerja valid dengan koefisien di atas 0,30, menandakan keandalan butir-butir pernyataan dalam menangkap aspek disiplin kerja yang diukur. Uji reliabilitas Alpha Cronbach’s untuk variabel disiplin kerja mencapai 0,888, melebihi batas minimum 0,700, sehingga alat ukur ini dinyatakan sangat reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian lanjutan.

Sementara itu, gambaran mengenai kinerja PHL di UPTD Peralatan dan Perbengkelan juga menunjukkan hasil yang umumnya baik. Lima indikator kinerja yang diukur adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Nilai rata-rata keseluruhan kinerja pegawai adalah 4,17, termasuk kategori “baik” pada skala interpretasi mean. Indikator “Kemampuan” mendapat skor rata-rata tertinggi (4,26), menandakan pegawai memiliki keterampilan yang cukup baik dalam melaksanakan tugas.

Namun indikator “Inisiatif” mencatat skor rata-rata paling rendah (4,07), yang mengindikasikan bahwa pegawai cenderung kurang proaktif dalam memberikan ide baru atau menyelesaikan masalah secara mandiri.

Hasil ini mengungkap peluang perbaikan, khususnya dalam mendorong budaya kerja yang lebih inovatif. Inisiatif yang rendah dapat berimplikasi pada kurangnya terobosan atau ide-ide kreatif untuk meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini menegaskan pentingnya strategi pengembangan SDM yang tidak hanya menekankan pada ketaatan prosedur tetapi juga pada peningkatan motivasi intrinsik dan pemberian ruang untuk inovasi. Uji validitas untuk variabel kinerja pegawai juga menunjukkan seluruh item valid dengan koefisien di atas 0,30, sementara reliabilitas variabel kinerja tercatat 0,867, juga sangat baik dan konsisten.

Analisis inferensial pada penelitian ini juga mendukung adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja PHL. Hasil uji korelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,468 dengan signifikansi 0,001. Ini menandakan adanya hubungan positif yang cukup kuat dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja. Artinya, peningkatan disiplin kerja cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja PHL. Namun demikian, nilai korelasi di bawah 0,5 menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak bersifat sangat kuat, sehingga terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai di luar disiplin kerja.

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 21,83% juga menegaskan hal tersebut, yaitu bahwa disiplin kerja hanya menjelaskan sekitar seperlima variasi kinerja pegawai. Dengan demikian, sekitar 78,17% variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, sistem insentif, kondisi kerja, komunikasi organisasi, atau motivasi intrinsik pegawai. Temuan ini penting sebagai catatan bagi manajemen bahwa penguatan disiplin kerja perlu disertai dengan intervensi di aspek lain untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis melalui uji-t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,665 yang jauh lebih besar dari t tabel (2,01063) pada taraf signifikansi 5%, sehingga hipotesis alternatif diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PHL pada UPTD Peralatan dan Perbengkelan. Hasil ini konsisten dengan literatur manajemen sumber daya manusia yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendukung produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Disiplin yang baik menumbuhkan keteraturan, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Namun demikian, temuan penelitian ini juga memperlihatkan pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja perlu didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, sistem penghargaan yang adil, dan kepemimpinan yang partisipatif. Upaya pengembangan SDM sebaiknya tidak hanya menekankan pada aspek kontrol dan kepatuhan, tetapi juga pemberdayaan, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kesejahteraan pegawai.

Dari hasil penelitian, disarankan agar manajemen UPTD Peralatan dan Perbengkelan Dinas PUTR Kabupaten Majalengka melakukan evaluasi berkala terhadap program peningkatan disiplin kerja dan mengintegrasikannya dengan pelatihan tentang standar kerja, penyusunan prosedur yang lebih jelas, serta sistem pengawasan yang adil dan konsisten. Perlu juga dipertimbangkan penguatan aspek motivasi melalui penghargaan kinerja dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi antarpegawai.

Selain itu, peningkatan aspek inisiatif pegawai menjadi prioritas penting. Organisasi dapat memfasilitasi sesi diskusi ide, pelatihan pemecahan masalah, atau program penghargaan bagi pegawai yang memberikan kontribusi inovatif. Budaya kerja yang terbuka terhadap gagasan baru akan membantu meningkatkan semangat kerja, mendorong kolaborasi yang lebih baik, dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin kerja sebagai salah satu pilar pengelolaan SDM di sektor publik. Meskipun disiplin memiliki pengaruh signifikan, kinerja pegawai tidak dapat ditingkatkan hanya dengan penekanan pada kepatuhan, tetapi memerlukan pendekatan komprehensif yang menyangkut berbagai faktor penentu kinerja. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengambil kebijakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa bahwa disiplin kerja Pegawai Harian Lepas pada UPTD Peralatan dan Perbengkelan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka secara umum berada pada kategori sangat baik. Lima indikator disiplin kerja kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja menunjukkan skor tinggi, meskipun terdapat ruang perbaikan pada aspek ketaatan terhadap standar kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya penguatan pemahaman prosedur kerja, pembinaan berkelanjutan, dan pengawasan yang lebih intensif agar disiplin kerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara konsisten.

Kinerja Pegawai Harian Lepas juga berada pada kategori baik dengan rata-rata yang mendekati sangat baik pada beberapa indikator seperti kemampuan dan ketepatan waktu. Namun aspek inisiatif masih menjadi tantangan yang perlu diperhatikan, mengingat peran pentingnya dalam mendorong inovasi, efisiensi, dan adaptasi terhadap tantangan pekerjaan. Hasil uji statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 21,83%, mengindikasikan bahwa faktor lain di luar disiplin kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Implikasi dari penelitian ini menekankan perlunya pendekatan pengelolaan SDM yang holistik. Upaya peningkatan disiplin kerja perlu diintegrasikan dengan strategi pengembangan motivasi, komunikasi yang efektif, sistem penghargaan yang adil, dan kepemimpinan yang partisipatif. Dengan demikian, organisasi tidak hanya menciptakan kepatuhan tetapi juga memberdayakan pegawai untuk bekerja lebih produktif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam mendukung pelayanan publik yang berkualitas.

## SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja Pegawai Harian Lepas (PHL) pada UPTD Peralatan dan Perbengkelan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka secara umum berada pada kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan 4,38 pada skala 1–5. Lima indikator disiplin kerja yang diukur, yakni kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja, seluruhnya memperoleh skor tinggi, terutama indikator “Bekerja Etis” dengan nilai tertinggi. Meski demikian, masih terdapat ruang perbaikan pada indikator “Ketaatan pada Standar Kerja” yang menunjukkan nilai relatif lebih rendah, menandakan perlunya penguatan pemahaman prosedur kerja dan pelaksanaan perintah atasan.

Kinerja PHL juga berada pada kategori baik dengan rata-rata 4,17, mendekati kategori sangat baik pada beberapa indikator seperti kemampuan dan ketepatan waktu. Namun aspek inisiatif menunjukkan nilai terendah (4,07), menegaskan perlunya perhatian lebih pada upaya mendorong pegawai agar lebih proaktif dalam memberikan ide, menyelesaikan masalah, dan berinovasi. Rendahnya inisiatif dapat berdampak pada kurangnya terobosan atau peningkatan efisiensi kerja, sehingga perlu strategi pengembangan SDM yang berfokus pada pemberdayaan, peningkatan motivasi intrinsik, dan pelatihan keterampilan berpikir kreatif.

Hasil analisis inferensial mendukung adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien korelasi Pearson Product Moment sebesar 0,468 dengan signifikansi 0,001 menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat antara kedua variabel. Namun demikian, nilai ini juga menegaskan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tidak sepenuhnya dominan. Koefisien determinasi sebesar 21,83% menunjukkan bahwa disiplin kerja hanya menjelaskan sekitar seperlima variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, sistem insentif, kondisi kerja, komunikasi organisasi, dan motivasi intrinsik pegawai.

Implikasi dari temuan ini menegaskan perlunya pendekatan pengelolaan SDM yang lebih holistik. Upaya peningkatan disiplin kerja perlu diintegrasikan dengan strategi lain yang mendukung pencapaian kinerja optimal, termasuk penyusunan prosedur kerja

yang lebih jelas, pelatihan standar kerja, sistem pengawasan yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi efektif. Manajemen juga perlu mempertimbangkan pemberian insentif, penghargaan atas kinerja, dan penguatan kepemimpinan yang partisipatif untuk menciptakan suasana kerja yang memotivasi pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin kerja sebagai salah satu pilar pengelolaan SDM di sektor publik, namun tidak cukup hanya menekankan pada kepatuhan dan kontrol. Organisasi perlu memberdayakan pegawai agar lebih inovatif, bertanggung jawab, dan produktif melalui pendekatan yang komprehensif. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengambil kebijakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majalengka dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, berkelanjutan, dan mampu mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, F. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arma, N. A., & Lubis, K. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Eureka Media Aksara.
- Chandler, A. D., & Plano, J. (2004). Dalam Keban, Y. T. *Enam dimensi strategis administrasi publik: Konsep, teori dan isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 15). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Febrianti, S. V. (2017). *Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Flippo, E. B. (2008). *Manajemen personalia* (Jilid 2). Jakarta: Erlangga.
- Ganyang. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. Bogor: In Media.
- Gaol, J. L. (2015). *A to Z human capital: Manajemen SDM*. Jakarta: PT Gasindo.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer I Bukit Barisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasolong, H. (2008). *Teori administrasi publik*. Bandung: Alfabeta.

- Rachman, A., Dunggio, T., Darman, & Rachman, A. A. (2023). Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 143–151. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i1.144>
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (Cetakan ketiga). Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2008). *Filsafat administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2023). Dalam Ardani, M. A. *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pustaka Karya.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-5). Bandung: Alfabeta.

**Jurnal:**

- Jumiyati, & Harumi, C. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja PNS di Sekolah Menengah Pertama Negeri 209 Jakarta. *Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT)*, 1(1), 35–43. Retrieved from <http://seminar.bsi.ac.id/snit/index.php/snit2018/article/view/43>
- Ardani, M. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus pada UMKM Singkong Keju D-9). Retrieved from <https://eprints.unpak.ac.id/7251/1/2023%20Monika%20Ayudea%20Ardani%2021119107.pdf>