



Analisis Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Campaka

Dzakiyah Istiqomah

Universitas Teknologi Digital, Bandung

Atep Kustiwa

Universitas Teknologi Digital, Bandung

Alamat: Jl. Cibogo Indah III Bodogol, Rt.08/03 Kel. Mekarsari Kec. Rancasari, Bandung, Jawa Barat 40613

Korespondensi penulis: dzakiyah10121570@digitechuniversity.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze how work discipline affects improving employee performance at the Office of Campaka Village. The background of this research is based on preliminary findings that there are still employees who lack discipline, such as late attendance and not attending morning roll call, which has an impact on the quality of services. This research refers to work discipline indicators, namely attendance, obedience, punctuality, and behavior. Using survey and interview approaches, this research aims to identify the extent to which work discipline affects the performance of employees. This research uses a descriptive qualitative approach, which aims to describe in depth the phenomenon under study through non-numerical data. The object of research is Campaka Village, one of the villages in Andir District, Bandung City. The results of the discussion regarding the influence of work discipline on employee performance at the Campaka Village Office show that work discipline, which includes punctuality, compliance with rules, and responsibility for tasks, plays an important role in improving employee performance. Disciplined employees tend to provide public services that are more fast, orderly, and satisfying. Discipline also creates a conducive atmosphere and professionalism. However, there are still some employees who are less consistent in maintaining discipline, so further supervision and coaching is needed.*

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Human Resources, Village Office*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja memengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Campaka. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada temuan awal bahwa masih terdapat pegawai yang kurang disiplin, seperti keterlambatan hadir dan tidak mengikuti apel pagi, yang berdampak pada kualitas pelayanan. Penelitian ini mengacu pada indikator disiplin kerja, yaitu kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu, dan perilaku. Dengan menggunakan pendekatan survei dan wawancara, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan menggambarkan secara mendalam fenomena yang diteliti melalui data non-numerik. Objek penelitian adalah Kelurahan Campaka, salah satu Kelurahan di Kecamatan Andir Kota Bandung. Hasil pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Campaka menunjukkan bahwa disiplin kerja, yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab terhadap tugas, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung memberikan pelayanan publik yang lebih cepat, tertib, dan memuaskan. Disiplin juga menciptakan suasana yang kondusif dan profesional. Namun demikian, masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang konsisten dalam menjaga kedisiplinan, sehingga diperlukan pengawasan dan pembinaan lanjutan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia, Kantor Kelurahan.

LATAR BELAKANG

Dalam organisasi pemerintah, seperti kantor kelurahan, disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan publik. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan, prosedur, dan etika yang telah diterapkan. Hal ini berpengaruh langsung pada kualitas dan kuantitas kinerja pegawai, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas layanan kepada masyarakat.

Kantor Kelurahan Campaka, sebagai bagian dari pemerintahan tingkat lokal, memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan administratif dan sosial kepada masyarakat setempat. Namun, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, berbagai tantangan dapat muncul, seperti rendahnya tingkat kepatuhan terhadap aturan kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, atau kurangnya motivasi untuk memberikan pelayanan yang optimal. Oleh karena itu, analisis terhadap disiplin kerja menjadi langkah penting untuk memahami sejauh mana penerapan disiplin mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan peningkatan kinerja pegawai di kantor Kelurahan Campaka. Dengan memahami hubungan tersebut, diharapkan dapat ditemukan strategi yang tepat untuk memperbaiki disiplin kerja dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pendekatan ini penting mengingat keberhasilan sebuah organisasi pemerintah tidak hanya diukur dari hasilnya, tetapi juga dari bagaimana proses pelayanan tersebut dilakukan secara efisien.

Kedisiplinan kerja memegang peranan penting dalam mendukung perkembangan suatu organisasi atau instansi, khususnya dalam mendorong motivasi pegawai agar bekerja secara tertib, baik secara individu maupun dalam tim. Selain itu, disiplin kerja berperan dalam membentuk sikap pegawai agar mampu menaati aturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku demi tercapainya kinerja yang optimal.

Salah satu penelitian yang relevan adalah yang dilakukan oleh Etika Nur Komala Sari pada tahun 2020, yang menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kecamatan campaka putih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kecamatan

tersebut dan menegaskan pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan ditingkat kelurahan.

Pada pembahasan ini peneliti melakukan survei terhadap sebuah instansi setempat yaitu Kantor Kelurahan Campaka yang ternyata bagi sebagian masyarakat sekitar pelayanannya dinilai kurang baik dan lambat. Ditambah hasil survei dan wawancara diketahui masi banyak karyawan yang datang terlambat bahkan tidak melaksanakan kewajiban apel pagi.

Hal itupun menjadi ketertarikan peneliti untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Campaka. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Campaka”.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kesanggupan pegawai untuk mematuhi aturan, peraturan, serta prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja adalah kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik tercermin dari ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Selain itu, menurut Sutrisno (2021), disiplin kerja merupakan cerminan dari tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin menjadi ukuran seberapa besar seorang individu menghargai waktu, aturan, dan kewajiban dalam organisasi. Dengan disiplin yang tinggi, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan standar yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2021), disiplin kerja adalah suatu sikap hormat seseorang terhadap peraturan-peraturan organisasi, yang diwujudkan dalam bentuk tindakan dan perilaku sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga merupakan bentuk komitmen seorang karyawan terhadap visi misi organisasi, yang tercermin dalam ketepatan waktu, penyelesaian tugas dengan baik, serta kepatuhan terhadap nilai dan

norma perusahaan. Sedangkan menurut Fererius (2019) Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan berkelanjutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tanpa menyimpang atau melanggar aturan yang telah ditetapkan.. Dan menurut Wardianti (2020) dalam jurnal paramadina, disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan ketaatan terhadap peraturan, serta kesiapan untuk menerima hukuman apabila melanggar.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja berarti pegawai yang selalu menaati peraturan yang ada. Melakukan semua pekerjaan dengan benar, mengikuti semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Pada hakekatnya disiplin adalah tindakan yang dilakukan pegawai dengan sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja ini menjadi salah satu faktor krusial yang berperan dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai output kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, berdasarkan acuan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Robbinns (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan, dan kesempatan untuk bertindak. Seorang pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal apabila ia memiliki motivasi yang tinggi, kemampuan yang memadai, serta adanya kesempatan atau dukungan yang memadai dari organisasi untuk melakukan tugas dengan baik.

Gomes (2023) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang tercapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya. Dessler (2020) memberikan perspektif lain dengan mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari upaya yang disengaja oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan kerja organisasi, yang dinilai dari aspek efektivitas dan efisiensi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh kesimpulan berdasarkan data yang menggambarkan suatu keadaan secara rinci, bukan dalam bentuk angka atau statistik. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode kualitatif, yaitu jenis penelitian yang bersifat deskriptif dan eksploratif, dengan tujuan untuk memahami makna dari suatu peristiwa atau fenomena dalam konteks alaminya. Penelitian kualitatif mengandalkan pengumpulan data non-numerik seperti teks, gambar, rekaman audio, atau video, dan menggunakan analisis secara induktif guna mendapatkan pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang sedang dikaji (Arikunto, 2017).

Teknik pengumpulan data merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data yang relevan. Tanpa pemahaman tentang teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mampu mengumpulkan data yang sesuai dengan standar yang diperlukan (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu, observasi, wawancara dan dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi, sebagaimana yang diuraikan pada bab sebelumnya. Proses wawancara ini disusun berdasarkan pada fokus utama penelitian yaitu analisis disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Campaka. Wawancara tersebut melibatkan pihak-pihak terkait. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh setelah melakukan wawancara dan observasi pada tanggal 24 April dan 25 April di Kantor Kelurahan Campaka adalah sebagai berikut :

Berdasarkan pernyataan dari Bapak Lurah, bahwa disiplin kerja merupakan aspek fundamental dalam menunjang kinerja dan kualitas pelayanan publik di lingkungan

kelurahan. Disiplin dinilai melalui indikator seperti ketepatan waktu, penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap aturan, dan sikap profesional. Peningkatan disiplin terbukti berbanding lurus dengan peningkatan kinerja, khususnya dalam hal efisiensi pelayanan dan ketertiban administrasi. Dalam menangani pegawai yang kurang disiplin, pendekatan persuasif dan pembinaan lebih diutamakan dibanding hukuman. Kedepan, kelurahan berencana mengembangkan sistem pelatihan, evaluasi digital, dan insentif pegawai. Harapan lurah adalah agar disiplin menjadi budaya kerja yang tertanam secara sadar di setiap individu, demi pelayanan publik yang optimal dan profesional

Berdasarkan pernyataan dari Bapak Sekretaris Lurah dapat bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang sangat memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap tingkat disiplin tersebut antara lain kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan pada peraturan kantor, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Untuk meningkatkan kedisiplinan, pihak kelurahan secara aktif melakukan evaluasi, pembinaan, dan pemberian sanksi atau penghargaan sesuai perilaku dan kinerja pegawai. Sinergi antara pimpinan dan pegawai menjadi kunci dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin dan produktif.

Berdasarkan pernyataan dari Staff Pelayanan kelurahan, bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam bidang pelayanan publik. Disiplin dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tugas, serta sikap profesional dalam melayani masyarakat sangat menentukan kelancaran proses pelayanan dan tingkat kepuasan warga. Pegawai yang disiplin cenderung bekerja lebih efisien, memberikan pelayanan yang lebih baik, dan turut menjaga citra positif instansi di mata masyarakat.

Pembahasan

Disiplin kerja yang diterapkan pada pegawai di Kantor Kelurahan Campaka

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, diketahui bahwa Kantor Kelurahan Campaka telah menerapkan berbagai upaya untuk membangun budaya disiplin kerja di kalangan pegawai. Disiplin kerja di instansi ini mencakup beberapa aspek, antara lain ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab

terhadap tugas, serta sikap kerja yang profesional. Hasil wawancara dengan Lurah dan Sekretaris Lurah menunjukkan bahwa pegawai yang disiplin memiliki kinerja yang lebih stabil dan produktif. Ketepatan waktu hadir dan menyelesaikan tugas menjadi indikator penting yang dijadikan dasar penilaian kinerja. Selain itu, kepatuhan terhadap tata tertib seperti penggunaan seragam, pengisian daftar hadir, dan mengikuti SOP pelayanan publik telah menjadi kebiasaan yang ditegakkan secara konsisten. Namun, berdasarkan pengamatan dan masukan dari beberapa pegawai, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang kurang disiplin, terutama dalam hal keterlambatan datang dan penyelesaian tugas. Pimpinan kelurahan berupaya mengatasi hal ini melalui evaluasi rutin, pembinaan personal, serta pemberian sanksi administratif yang bertahap. Dari sisi pelayanan, pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan ramah kepada masyarakat. Ini berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan.

Disiplin kerja yang diterapkan di Kantor Kelurahan Campaka juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan lurah dan sekretaris yang tegas namun komunikatif. Kehadiran pemimpin yang menjadi teladan turut membentuk budaya kerja yang positif.

Dampak dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Campaka

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Campaka. Disiplin kerja yang dimaksud meliputi kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, ketaatan terhadap peraturan, serta tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang diberikan. Hasil observasi dan data yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tingkat disiplinnya rendah. Hal ini ditunjukkan melalui indikator kinerja seperti penyelesaian tugas administratif secara tepat waktu, pelayanan publik yang lebih efisien, serta peningkatan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kelurahan.

Disiplin kerja juga berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih tertib dan produktif. Ketika seluruh pegawai memiliki kesadaran untuk mematuhi peraturan dan

etika kerja, maka suasana kerja menjadi lebih kondusif. Ini berdampak langsung pada efektivitas kerja tim dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan.

Namun demikian, masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang konsisten dalam menjaga kedisiplinan, terutama dalam hal keterlambatan hadir dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menjadi catatan penting bagi pimpinan untuk memperkuat sistem pengawasan serta memberikan pembinaan dan motivasi secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dari pihak manajemen kelurahan untuk terus menumbuhkan budaya kerja yang disiplin agar kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terus meningkat.

Faktor Faktor disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Campaka

Disiplin kerja merupakan unsur penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal, terutama di lingkungan pelayanan publik seperti Kantor Kelurahan Campaka. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai yang kemudian berdampak langsung terhadap kinerja mereka. Salah satu faktor utama yang berpengaruh adalah ketepatan waktu dalam bekerja. Kehadiran pegawai yang konsisten dan tepat waktu mencerminkan tingkat disiplin yang baik. Pegawai yang mampu mematuhi jadwal kerja dan tidak sering datang terlambat atau meninggalkan tugas sebelum waktunya menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Kebiasaan ini secara tidak langsung meningkatkan efisiensi kerja dan mempercepat proses pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dilingkungan kantor juga menjadi faktor yang sangat penting. Pegawai yang mematuhi peraturan kerja, standar operasional prosedur (SOP) serta tata tertib kantor cenderung mampu bekerja secara lebih terstruktur dan terarah. Kepatuhan ini turut menciptakan suasana kerja yang tertib dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Faktor lain yang berperan besar adalah tingkat tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Disiplin tidak hanya terlihat dari kehadiran, tetapi juga dari cara pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi biasanya bekerja lebih teliti, tidak menunda-nunda pekerjaan, dan lebih inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan.

Pengaruh dari kepemimpinan dan pengawasan juga tidak dapat diabaikan. Pimpinan yang mampu memberikan teladan disiplin, menegakkan aturan dengan tegas namun adil, serta memberikan arahan secara konsisten, akan menciptakan budaya kerja yang mendukung kedisiplinan. Kepemimpinan yang baik akan membentuk perilaku pegawai menjadi lebih patuh dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Disamping itu, lingkungan kerja dan budaya organisasi turut berkontribusi dalam membentuk kedisiplinan. Lingkungan yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis antar pegawai, serta adanya budaya kerja yang menekankan pentingnya kedisiplinan akan mendorong pegawai untuk berperilaku positif dalam menjalankan tugasnya.

Terakhir, motivasi dan kesadaran individu juga memainkan peranan penting. Pegawai yang memiliki motivasi internal yang tinggi dan kesadaran akan pentingnya peran mereka dalam organisasi akan lebih mudah untuk menerapkan sikap disiplin dalam bekerja. Kesadaran ini tidak selalu muncul dari luar, tetapi sering kali berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, sebagai bentuk profesionalisme.

Secara keseluruhan, faktor – faktor disiplin kerja terdiri dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab individu, peran kepemimpinan, serta motivasi dan kesadaran diri, saling berkaitan dan secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja melalui pembinaan, pengawasan, dan penguatan budaya organisasi sangat diperlukan dalam rangka mendorong tercapainya kinerja yang maksimal di Kantor Kelurahan Campaka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja di Kantor Kelurahan

Campaka secara umum telah berjalan dengan baik. Disiplin kerja yang diterapkan mencakup aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, tanggung jawab terhadap tugas, serta sikap profesional dalam bekerja. Pimpinan berperan aktif dalam menegakkan kedisiplinan melalui evaluasi rutin, pembinaan personal, dan pemberian sanksi administratif secara bertahap. Meski demikian masih terdapat sebagian kecil pegawai yang belum konsisten dalam menjaga kedisiplinan terutama terkait ketepatan waktu dan penyelesaian tugas, yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut oleh pihak manajemen.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan kesimpulan mengenai Analisis Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai, saran Bagi instansi disarankan agar lebih memperkuat penerapan disiplin kerja dilingkungan kantor. Disiplin kerja yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam hal tanggung jawab, ketepatan waktu, dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, pihak kelurahan perlu menerapkan sistem pengawasan yang konsisten, memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran, serta memberikan penghargaan pada pegawai yang menunjukkan kinerja dan kedisiplinan yang tinggi

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ferrius, H. (2019). *Disiplin Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja*.
- Fitriani, L., & Yusuf, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 55-62.
- Ghulam, A. (2023). *Manajemen Kinerja di Era Digital*. Jakarta: Prenamedia.
- Gomes, A. (2023). *Manajemen Kinerja di Era Digital*. Jakarta: Prenamedia.
- Hasan, M., & Aminah, S. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kecamatan Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 80-87.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2021). *Perilaku Organisasi dan Budaya Kerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M., Huberman, B., & Saldana, A. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Puspitasari, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 150-157.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Etika dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen Kinerja Pegawai. *Jurnal Surya Kencana 1*.
- Wardianti, R. (2020). Disiplin Kerja Pegawai dalam Perspektif Organisasi. *Jurnal Paramadina*, 9(1), 23-30.
- Wibowo, A. (2017). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 145-154.