

Disiplin Kerja dan Dukungan Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji

Neny Hendari¹, Afdal Mazni², Ahiruddin^{1*}

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

²Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung, Indonesia

*Correspondence: akhiruddinrudin@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada kecamatan simpang pematang kabupaten mesuji. Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang tenaga kependidikan. Penentuan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* sehingga didapat sampel berjumlah 32 orang tenaga kependidikan. Pengujian pengaruh disiplin kerja (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan nilai Sig. pada disiplin kerja (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji. Sedangkan secara simultan (uji F), pengujian pengaruh disiplin kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji dan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,582, sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 58,2 persen kinerja tenaga kependidikan yang ada di kecamatan simpang pematang kabupaten mesuji dipengaruhi oleh disiplin kerja dan dukungan organisasi.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Dukungan Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine the effect of work discipline and organizational support on employee performance in Simpang Pematang Subdistrict, Mesuji Regency. This research method uses descriptive quantitative. The population in this study amounted to 34 education personnel. Determination of the sample using the purposive sampling method so that a sample of 32 education personnel is obtained. Testing the effect of work discipline (X_1) and organizational support (X_2) partially on employee performance (Y), based on the value of Sig. on work discipline (X_1) and organizational support (X_2) obtained 0.000 which is smaller than the significance level of 0.05 so that it can be concluded that there is an influence between work discipline and organizational support on employee performance in Simpang Pematang District, Mesuji Regency. While simultaneously (F test), testing the effect of work discipline and organizational support on employee performance obtained a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05, indicating that work discipline and organizational support have a positive and significant effect on employee performance in Simpang Pematang District, Mesuji Regency and the test results of the coefficient of determination (R^2) are 0.582, so from this value it can be explained that 58.2 percent of the performance of education personnel in the Simpang Pematang sub-district, Mesuji Regency is influenced by work discipline and organizational support.

Keywords: Work Discipline, Organizational Support, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap, peralatan canggih, tetapi justru lebih

bergantung kepada manusia yang melaksanakan tugas tersebut. Dalam suatu sistem operasi instansi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran

penting dalam mencapai tujuan instansi (Syafrina, 2017). Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi (Ekhsan, 2019). Oleh karena itu, Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan produktivitas, efektifitas dan efisiensi suatu organisasi (Ferawati, 2017).

Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya (Tanjung, 2015). Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dipastikan akan membawa kemajuan bagi organisasi (Josiah, 2020). Apabila di dalam organisasi tersebut terdapat SDM yang handal maka kinerja pegawainya akan tinggi dan tujuan dari organisasi tercapai dengan maksimal (Yamin, Nuzleha, & Hidayat, 2021). Oleh karena itu, Dalam rangka mencapai hasil kinerja yang maksimal, sumber daya manusia membutuhkan faktor pendukung yang perlu diperhatikan yaitu disiplin. Disiplin mengatur seorang pegawai agar senantiasa mentaati segala aturan, norma, asas dan prinsip yang berlaku dalam suatu organisasi. Adapun maksud dan tujuannya untuk memastikan seorang pegawai dalam pelaksanaan peran dan fungsinya demi pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien, tepat sasaran serta tepat waktu, dengan demikian maka mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan (Wahyudi, 2019).

Disiplin kerja juga merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas organisasi (Tampubolon, Calen, & Simamora, 2020). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Muslimat & Wahid, 2021).

Disiplin kerja merupakan kunci atau bagian yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Ferawati, 2017). Oleh karena itu, pelaksanaan disiplin ini sangatlah penting pada lingkup organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Namun berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji tentang pelaksanaan disiplin masih terasa belum maksimal. Tingkat kehadiran pegawai Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji yang masih rendah selama kurun waktu Tahun 2021 belum pernah memenuhi target. Rata-rata kehadiran pegawai pertahun hanya sebesar 625 kehadiran atau 85,2% dari 100% kehadiran yang ditargetkan.

Selain disiplin kerja, faktor lainnya yang juga dipandang sebagai penentu kinerja pegawai adalah dukungan organisasi. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif, sehingga kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik (Hamida, Sodik, & Rahayu, 2020). Persepsi dukungan organisasi yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan setiap pegawai (Nabila & Ratnawati, 2020). Apabila pegawai memiliki persepsi terhadap dukungan organisasi tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai. Sehingga dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor persepsi dukungan organisasi seperti penghargaan, kondisi kerja, perlakuan yang adil, ikut serta dalam pengambilan keputusan dan pengawasan yang dilakukan perusahaan (Agustyna & Prasetyo, 2020).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lingkungan Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji berkaitan dengan dukungan organisasi adalah kurang terakomodirnya ide dan gagasan pegawai dalam rangka pelaksanaan teknis suatu

pekerjaan seringkali terbentur dengan instruksi atasan serta seperangkat aturan yang kadang kala tidak sesuai dengan kondisi di lapangan. Melihat fenomena yang terjadi tentang kondisi faktual disiplin kerja dan dukungan organisasi di lingkungan Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji, maka dengan sendirinya berdampak kepada permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal. Kinerja pegawai yang belum optimal sangat mempengaruhi pencapaian progres kerja organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi capaian target dan realisasi program kerja yang telah direncanakan.

Sehingga, dari latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji belum maksimal karena Tingkat kehadiran pegawai Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji yang masih rendah, Selain itu dukungan organisasi yang belum optimal dalam pencapaian target yang direncanakan.

Sebelumnya, sudah banyak penelitian yang membahas mengenai variabel ini. Antara lain penelitian oleh (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Muslimat & Wahid, 2021) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian oleh (Jufrizen & Hadi, 2021) mengenai pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan hasil fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2017) pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian oleh (Agustyna & Prasetyo, 2020) mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Great Citra

Lestari dengan hasil persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan uraian permasalahan yang telah dipaparkan, dan melihat pentingnya disiplin dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dalam organisasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Disiplin dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di kecamatan simpang pematang kabupaten Mesuji. Variabel penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji berjumlah 34 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Data Tenaga Kependidikan Kec. Simpang Pematang Kab. Mesuji

No	Keterangan	Total
1	Pegawai Negeri Sipil	23
2	Tenaga Kontrak	11
Total		34

Penentuan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* sehingga didapat sampel berjumlah 32 orang tenaga kependidikan. metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara

variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Uji-t dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Disiplin Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi

(X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai *sig* pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F :

Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X_1, X_2 -Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	7.310	2.985		2.449
	X_1	.734	.105	.820	4.001
	X_2	.696	.096	.117	3.995

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda seperti tampak pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,310 + 0,734X_1 + 0,696X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 7,310, artinya jika variabel disiplin kerja dan dukungan organisasi sama dengan nol atau dianggap tidak ada, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 7,310. Dan

persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh disiplin kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,734 dan 0,696 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,734 satuan dan setiap

kenaikan dukungan organisasi 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,696 satuan.

Selanjutnya dari data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial apakah Disiplin Kerja (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Disiplin Kerja (X_1)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.910	2.923		2.706
	X_1	.814	.067	.910	12.203

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3, didapat nilai *Sig.* sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selain, itu didapat pula nilai B untuk *Constants* sebesar 7,910 dan Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,814, sehingga persamaan regresi linear dapat ditulis:

$$Y = 7,910 + 0,814X$$

Persamaan di atas dapat diartikan konstanta sebesar 7,910 memiliki makna

bahwa nilai konsisten variabel kinerja tenaga kependidikan sebesar 7,910. Koefisien regresi X sebesar 0,814 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja, maka nilai kinerja tenaga kependidikan bertambah sebesar 0,814. Nilai tersebut bernilai positif, sehingga dapat diketahui bahwa arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan adalah positif.

Kemudian pengujian hipotesis secara parsial pada variabel dukungan organisasi (X_2) dapat dilihat pada Tabel

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Dukungan Organisasi (X_2)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.056	4.216		4.046
	X_2	.615	.098	.749	6.290

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3, didapat nilai *Sig.* sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selain, itu didapat pula nilai B untuk *Constants* sebesar 17,056 dan Dukungan Organisasi (X_2) sebesar 0,615, sehingga persamaan regresi linear dapat ditulis:

$$Y = 17,056 + 0,615X$$

Persamaan di atas dapat diartikan konstanta sebesar 17,056 memiliki makna bahwa nilai konsisten variabel kinerja tenaga kependidikan sebesar 17,056. Koefisien regresi X sebesar 0,615 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai dukungan organisasi, maka nilai kinerja tenaga kependidikan bertambah sebesar 0,615. Nilai tersebut bernilai positif, sehingga dapat diketahui bahwa arah pengaruh dukungan

organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan adalah positif. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis secara silmultan (uji F) mendapatkan hasil sebagai berikut :

Konstanta sebesar 23,096 memiliki makna bahwa nilai konsisten variabel kinerja tenaga

kependidikan sebesar 23,0

Koefisien regresi X sebesar 0,133 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja, maka nilai kinerja.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Disiplin Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	230.168	2	115.084	74.932	.000 ^a
Residual	46.075	29	1.536		
Total	276.242	31			

a. Predictors:(Constanta), X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian F statistik menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74,932 > 3,29$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan dukungan organisasi

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besar pengaruh disiplin kerja (X₁) dan dukungan organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.597	1.23929

a. Predictors: (Constant), X₁, X₂

Dari Tabel 6. didapatkan hasil output pada Model Summary untuk nilai korelasi/ hubungan (R) sebesar 0,763 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,582. sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 58.2% kinerja tenaga kependidikan yang ada di Kec. Simpang Pematang, Kab. Mesuji dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan dukungan organisasi, sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil didapat nilai Sig. sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X₁) dan Dukungan

Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,582, sehingga sebesar 58.2% kinerja tenaga kependidikan yang ada di Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan dukungan organisasi, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Agustyna, A., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(1), 28–38.

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, 5(1).
- Hamida, Sodik, & Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1990), 36–49.
- Josiah, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(1), 53–60.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 120–127.
- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan keterikatan Karyawan dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening. *Diponogoro Journal of Management*, 9(4), 1–12.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Riset Ilmiah Manajemen Dan Akutansi*, 665–670.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Online Jurnal System Eko Dan Bisnis*, 8(4), 1–12.
- Tampubolon, M. R., Calen, & Simamora, B. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1), 219–229.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 2(3), 351–360.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Yamin, Y., Nuzleha, & Hidayat, R. R. (2021). Hubungan Kesejahteraan Karyawan dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 5(2), 143–152.