

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening**

**Wulandari<sup>1</sup>, Edizal<sup>2</sup>, Nasir<sup>3</sup>, Sari sakarina<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Tridinanti Palembang, Indonesia  
E-mail: Wulandari.zeze@gmail.com

### **Abstrak**

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi untuk tetap dapat berjalan dalam mencapai tujuan organisasi, untuk itu pada penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Disiplin kerja diukur melalui ketepatan, tanggung jawab, taat aturan kantor, penggunaan peralatan kantor. Kompensasi diukur melalui gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Motivasi diukur melalui kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kinerja diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian ini sebanyak 68 pegawai dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Kompensasi; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

### **Abstract**

*Human resources are a critical factor in any organization's ability to achieve its objectives. This study aims to examine the influence of work discipline and compensation on employee performance in Sukarami sub-district, Palembang City, with motivation as an intervening variable. Work discipline is assessed through punctuality, responsibility, adherence to office rules, and the use of office equipment. Compensation is evaluated based on salary, incentives, benefits, and facilities. Motivation is measured via physiological needs, safety needs, social needs, self-esteem needs, and self-actualization needs. Employee performance is quantified through work quality, work quantity, timeliness, effectiveness, and independence. This research adopts a quantitative approach, focusing on a population of 68 employees, using a saturated sampling technique. Data analysis utilized path analysis with Smart PLS 3.0 software. The findings indicate that work discipline has a positive and significant impact on work motivation, compensation has a positive and significant effect on work motivation, work discipline does not significantly affect performance, compensation significantly impacts performance, and work motivation significantly influences performance.*

**Keywords:** *Work Discipline; Compensation; Work Motivation; Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, peran manusia sangatlah penting dan tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi (Dewi & Sandora, 2019; Prabu, 2003). Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja. Keberadaan sumberdaya manusia pada suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting, tenaga kerja yang memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dimana potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu mendapatkan output yang optimal. Tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern saja, adapun sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pelayanan terbaik, tidak bisa memisahkan peran setiap sumberdaya manusianya, sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk bekerja secara optimal yang dapat dinilai atau diukur melalui kinerja karyawan tersebut. Kinerja menjadi komponen utama mengenai adanya kesadaran untuk mewujudkan tujuan organisasi serta demi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Adanya peningkatan dalam mutu kinerja tidak terlepas dari peran karyawan sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses hasil kerja. Menurut Tonga & Huda (2019:6) Kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari berbagai aspek seperti kuantitas, kualitas, waktu pengerjaan, kerja sama dan kesesuaian dengan tujuan organisasi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Dolonseda & Watung, 2020; Noviarita et al., 2021; Pace & Fatmawati, 2017). Pegawai yang selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi. Menurut (Hasibuan, 2002) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja (Budijanto & Rini, 2019; Iriawan, 1999; Rusliandy, 2022)v, menurut (Abdurrahman, 1999) adalah ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor.

Selain menegakkan disiplin, merangsang karyawan untuk bekerja dengan baik juga sangat perlu dilakukan. Dengan adanya rangsangan tersebut karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat lagi. Menurut (Sutrisno, 2001) Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut (Sutrisno & Desanti, 2018) Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut (Maudiarti, 2018) dapat diukur melalui kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Selain menegakkan disiplin dan memberikan motivasi bagi karyawan, faktor yang tidak kalah penting untuk menciptakan karyawan yang memiliki pegawai kerja yang baik yakni pemberian kompensasi. Menurut (Hasibuan, 2002) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan organisasi. Menurut Rivai (2015) bahwa indikator-indikator kompensasi dapat diukur melalui : 1) Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas.

Kecamatan Sukarami Kota Palembang merupakan suatu organisasi pemerintahan yang secara langsung terlibat dengan pelayanan terhadap publik. Kecamatan Sukarami mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Kecamatan Sukarami menaungi 7 Kelurahan, yaitu Kelurahan Sukajaya, Kelurahan Sukabangun, Kelurahan Sukarami, Kelurahan Sukodadi, Kelurahan Kebun Bunga, Kelurahan Talang Jambe dan Kelurahan Talang Betutu. Kinerja pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang belum dapat dikatakan optimal hal ini terlihat dari segi pemberian pelayanan kepada masyarakat masih belum maksimal kepada masyarakat hal ini dilihat dari kurang keteliti pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dan dalam pelayanan administrasi masih belum selesai tepat waktu, serta berdasarkan hasil observasi peneliti masih banyak pegawai yang kurang disiplin seperti hal datang tidak tepat waktu dan tidak mengikuti apel pagi bahkan tidak menggunakan atribut lengkap dalam berpakaian dinas, masih banyak pegawai yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat, masih ada pegawai yang mengejarkan hal diluar tugasnya dan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menysar ke laman-laman media sosial.

Fenomena kompensasi yang dirasakan pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang, yang mana kompensasi yang terbatas hanya pada gaji pokok dan tunjangan kinerja saja serta jarang ada bonus, hadiah dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi menyebabkan kurang atau rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja dan prestasi pegawai kurang terpacu, selain itu juga permasalahan kompensasi yang ada di Kecamatan Sukarami Kota Palembang terlihat dari belum optimalnya organisasi dalam penerapan kebijakan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja, kemampuan, dan kontribusi pegawai kepada perusahaan sehingga pegawai merasa tidak puas, sedangkan kebutuhan yang semakin meningkat mengakibatkan pegawai mencari pekerjaan sampingan atau berhutang pinjaman online untuk memenuhi kebutuhan hidup, jelas hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai.

Fenomena lainnya yang ada di Kecamatan Sukarami yaitu motivasi yang masih sangat kurang hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya perhatian organisasi dalam pemenuhan kebutuhan fisiologi pegawainya seperti organisasi yang belum menyediakan makan siang dan minum untuk pegawai menyebabkan pegawai keluar kantor untuk memenuhi kebutuhan makan siang sehingga mengakibatkan malas kembali bekerja setelah jam istirahat sehingga motivasi menurun, dan masih kurangnya sikap tolong menolong baik dari atasan maupun dari rekan kerja, juga masih terdapat konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, serta kurangnya keamanan ditempat parkir menjadikan salah satu faktor menurunnya motivasi kerja, dikarenakan masih dalam proses tahap renovasi pembangunan pagar di Kecamatan Sukarami. Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukarami Kota Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening."

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif-korelasi. Menurut (Sugiyono, 2012) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Sukarami Kota Palembang yang berjumlah 68 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah. Pengumpulan data dilakukan metode wawancara dengan menggunakan kuesioner pemenuhan terdapat 4 jenis data yang dikumpulkan, antara lain: 1) data disiplin, 2) data kompensasi, 3) data tentang motivasi 4) data tentang kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

#### Data Demografis Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 68 pegawai. Pegawai tersebut dapat di klasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir pegawai di Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Hasil data klasifikasi karakteristik responden peneliti disajikan dalam tabel beriku ini:

**Tabel. 1 Data Klasifikasi**

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	42	62
	Perempuan	26	38
	<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
Usia	21- 30 tahun	12	18
	31-40 tahun	45	66
	41-50 tahun	7	10
	51-60 tahun	4	6
	<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
Pendidikan	D3	19	25
	S1	41	60
	S2	10	15
	<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dikatakan bahwa responden terbanyak adalah laki-laki sejumlah 42 Pegawai atau 62% lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan yang berjumlah 26 pegawai atau 38%, berdasarkan usia responden terbanyak adalah yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 45 pegawai atau 66% ,sedangkan berdasarkan pendidikan responden terbanyak adalah pendidikan S1 yaitu sebanyak 41 orang atau 60%.

### Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel. 2 Kategori Jawaban Responden**

Variabel	Nilai rata-rata	Kategori
Kinerja Pegawai	4,161	Tinggi

Motivasi Kerja	4.117	Tinggi
Disiplin Kerja	4.096	Tinggi
Kompensasi	4.104	Tinggi

Sumber: Data Olahan Smart PLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas untuk variable Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja di Kecamatan Sukarami Kota Palembang secara rata-rata termasuk dalam kategori tinggi.

### Analisis Statistik Inteferensi

Pengukuran Model Variabel/*Outer Model*\_untuk menguji valitas *discriminant validity* diperoleh pada tabel sebagai berikut:

**Tabel. 3 (Cross Loading)**

	Disiplin Kerja	Kinerja	Kompensasi Kerja	Motivasi Kerja
DS1	0,937	0,834	0,877	0,920
DS2	0,932	0,848	0,871	0,861
DS3	0,895	0,843	0,889	0,880
DS4	0,970	0,859	0,939	0,908
DS5	0,961	0,841	0,909	0,899
DS6	0,967	0,858	0,911	0,906
DS7	0,955	0,815	0,861	0,872
DS8	0,895	0,819	0,843	0,841
DS9	0,879	0,834	0,862	0,813
DS10	0,875	0,771	0,828	0,842
DS11	0,948	0,863	0,912	0,835
DS12	0,945	0,877	0,911	0,824
DS13	0,957	0,776	0,795	0,806
DS14	0,978	0,748	0,765	0,787
DS15	0,934	0,801	0,805	0,791
KJ 1	0,795	0,851	0,754	0,778
KJ 2	0,884	0,958	0,903	0,873
KJ 3	0,856	0,948	0,884	0,835
KJ 4	0,866	0,964	0,878	0,856
KJ 5	0,856	0,950	0,847	0,817
KJ 6	0,848	0,941	0,860	0,812
KJ 7	0,793	0,893	0,808	0,835
KJ 8	0,809	0,920	0,832	0,826
KJ 9	0,745	0,864	0,781	0,736

KJ 10	0,808	0,905	0,847	0,779
KJ 11	0,807	0,904	0,823	0,849
KJ 12	0,802	0,929	0,827	0,824
KJ 13	0,809	0,961	0,837	0,828
KJ 14	0,792	0,986	0,834	0,812
KJ 15	0,775	0,983	0,813	0,797
KOM1	0,823	0,826	0,908	0,784
KOM2	0,919	0,888	0,917	0,910
KOM3	0,860	0,844	0,935	0,813
KOM4	0,856	0,830	0,954	0,822
KOM5	0,841	0,901	0,955	0,822
KOM6	0,782	0,837	0,917	0,763
KOM7	0,851	0,890	0,946	0,844
KOM8	0,918	0,894	0,880	0,930
KOM9	0,948	0,855	0,947	0,902
KOM10	0,845	0,816	0,923	0,826
KOM11	0,873	0,845	0,936	0,875
KOM12	0,912	0,895	0,942	0,916
KOM13	0,851	0,796	0,937	0,853
KOM14	0,897	0,848	0,962	0,883
KOM15	0,757	0,694	0,907	0,728
MV1	0,696	0,803	0,718	0,865
MV2	0,846	0,898	0,854	0,967
MV3	0,857	0,884	0,873	0,954
MV4	0,882	0,871	0,867	0,948
MV5	0,854	0,776	0,819	0,909
MV6	0,909	0,875	0,920	0,938
MV7	0,928	0,856	0,910	0,919
MV8	0,791	0,735	0,782	0,934
MV9	0,758	0,750	0,770	0,891
MV10	0,832	0,814	0,843	0,915
MV11	0,883	0,847	0,902	0,977
MV12	0,901	0,876	0,900	0,963
MV13	0,910	0,840	0,881	0,967
MV14	0,887	0,850	0,867	0,944
MV15	0,851	0,760	0,821	0,925

Sumber : Data Diolah oleh Smart PLS 2024

Dari tabel di atas data dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki *loading factor* yang paling besar dibandingkan nilai

loading faktor jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminat validity* yang baik.

### Reliability dan Validitas Konstruk

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument. Dalam PLS-SEM, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari masing-masing variabel seperti dibawah ini :

**Tabel 4. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	0,982	0,983
Kinerja (Z)	0,979	0,981
Kompensasi Kerja (X2)	0,981	0,983
Motivasi Kerja (Y)	0,982	0,984

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* semua variebel diatas 0,7, sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit, hal ini berarti bahwa item pertanyaan akan digunakan untuk mengukur variebel adalah *reliable*.

### Convergent Validity

*Convergent Validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Astracted (AVE)* . Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* menggunkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten.

**Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0,798
Kinerja (Z)	0,777
Kompensasi Kerja (X2)	0,794
Motivasi Kerja (Y)	0,800

Dari tabel dilihat bahwa

*Average Variance Extracted (AVE)* Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja

Sumber :  
Diolah  
Smartpls, 2024  
didas dapat  
*Average*

(Z) memiliki nilai > 0,50 artinya secara umum variabel yang diteliti dari semua item pertanyaan yang akan digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Pengukuran Struktur / Inner Model

Analisis nilai *R Square*

**Tabel. 6 R Square**

		<b>R Square</b>	
2024	Kinerja (Z)	0,907	Sumber: Data Diolah Smartpls,
	Motivasi Kerja (Y)	0,922	

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai  $R^2$  untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,907 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen sebesar 90 % sedangkan sisanya 10 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Motivasi Kerja sebesar 0,922 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 92 % sedangkan sisanya 8 % variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dinyatakan yaitu : Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Z) memiliki  $F^2$  (0,003) termasuk dalam kategori menengah, Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Motivasi Kerja (Y)  $F^2$  (0,244) termasuk dalam kategori besar, Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Z)  $F^2$  (0,321) termasuk dalam kategori besar, Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Motivasi Kerja (Y)  $F^2$  (0,128) menengah, dan Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja (Z)  $F^2$  (0,073) termasuk dalam kategori menengah.

### Pengujian Hipotesis Statistisk

Uji Hipotesis statistik yang digunakan adalah Uji Hipotesis -t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel-variabel eksogen Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap variabel endogen Motivasi Kerja serta variabel Kinerja Pegawai.

**Tabel 7. Path Coefficients**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
Disiplin Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Y)	0,562	0,559	0,125	4,510	<b>0,000</b>
Kompensasi Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Y)	0,406	0,407	0,127	3,194	<b>0,001</b>
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja (Z)	-0,079	-0,071	0,201	0,394	<b>0,693</b>



5. Hipotesis kelima : Motivasi Kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) di Kecamatan Sukarami Kota Palembang, hal ini di tunjukkan oleh t-statistik sebesar  $2,089 > 1,96$  atau P-Value adalah  $0,037 \leq 0,05$ , dengan demikian Hipotesis di terima.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Disiplin Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, S. dan. (1999). *Bentuk Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*,. Rineka Cipta.
- Budijanto, O. W., & Rini, N. S. (2019). Implementasi Mekanisme Pemberian Hukuman Disiplin di Kementerian Hukum dan HAM. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 13(3), 283. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2019.v13.283-310>
- Dewi, R., & Sandora, M. (2019). Analisis Manajemen Strategi Uin Suska Riau Dalam Mempersiapkan Sarjana Yang Siap Bersaing Menghadapi Mea. *Jurnal EL-RIYASAH*, 10(1), 74. <https://doi.org/10.24014/jel.v10i1.7584>
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iriawan, H. (1999). Strategi Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik IISIP YAPIS Biak*, 1–20.
- Maudiarti, S. (2018). Penerapan E-Learning Di Perguruan Tinggi. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 32(1), 51–66. <https://doi.org/10.21009/pip.321.7>
- Noviarita, H., Ahmad, R. Bin, & Fautau, I. (2021). The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 141–174. <https://doi.org/10.21580/economica.2021.12.1.7285>
- Pace, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Prabu, M. A. A. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rusliandy, R. (2022). Evaluasi Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah. *JIPSI (Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial) Vol 3 No. 3 Oktober 2024* | 175

*Ideas; Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 8(1), 127–136.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.

Sutrisno. (2001). *Manajemen Keuangan: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Ekonesia, Fakultas Ekonomi UII.

Sutrisno, E., & Desanti, N. (2018). Identifikasi Pendekatan Dalam Penanganan Konflik Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 143–154. <https://doi.org/10.33701/jt.v10i2.526>