**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PELINDO IV (PERSERO) CABANG**

**SAMARINDA KALIMANTAN TIMUR**

**Nurul Chabibi 1 , H. Marsuq2 , Ahmad Jubaidi3**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

**ABSTRAK**

Nurul Chabibi, skripsi dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelindo IV (Persero) Samarinda Kalimantan Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pelindo IV (Persero) Cabang Samarinda Kalimantan Timur. Analisa data yang digunakan menggunakan instrumen analisis koefisien korelasi product moment, perhitungan analisa menggunakan program SPSS R 17,0 for windows.

 Populasi penelitian ini sebanyak 83 orang pegawai tetap (organik). Populasi cukup besar, terbatas waktu, dana, tenaga penulis mengambil sampel sebanyak 51% dari populasi sebanyak 83 orang pegawai tetap yaitu sebanyak 42 orang responden. Teknik penarikan sampling menggunakan porposive rendom sampling.

 Berdasarkan hasil analisa data dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hubungan disiplin (X) dengan kinerja (Y) adalah 0,000. Karena nilai signifikansinya kurang dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin (X) dengan kinerja (Y). Besar hubungan antara disiplin kerja (X) dengan kinerja (Y) adalah 0,465 (46,5%), dengan arah hubungan positif. Artinya semakin tinggi nilai disiplin pegawai maka akan semakin tinggi nilai kinerja pegawai yang dapat diraih, begitu juga sebaliknya.

 Berdasarkan interpretasi data dapat dapat diketahui bahwa tingkat pengaruh variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, berada pada kategori hubungan sedang. Dari hasil rxy sebesar 0,465, maka menurut interpretasi diatas jelas menunjukkan adanya korelasi yang diantara 0,40 – 0,599, maknanya adalah bahwa hubungan antara disiplin terhadap kinerja berada pada level katagori korelasi ukuran sedang, artinya faktor disiplin kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo IV Cabang Samarinda Kalimantan Timur.

 Berdasarkan hasil koefisien diterminasi padakolom R bernilai 0,465, yang artinya variabel disiplin kerja memiliki hubungan sebesar 0.465 dengan kinerja. bahwa nilai *Adjusted R square* (R2) adalah 0,405 yang berarti bahwa adanya pengaruh sebesar 40,5% yang terjadi terhadap tinggi atau rendahnya kinerja yang disebabkan oleh variabel disiplin kerja pegawai di mana sisanya adalah 59,5% adalah dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dapat diukur dalam penelitian ini.

*key word : dicipline, ferpormance*

* 1. **Latar Belakang**

Setiap organisasi, baik organisasi publik maupun swasta atau perusahaan tentu sangat memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya sebagai salah satu faktor penentu yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayahgunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Sumberdaya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor penentu tersebut adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin merupakan sebuah sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain mempercayainya. Selain menepati janji kepada orang lain, pemilik sifat ini akan selalu konsisten dengan apa yang dia ucapkan dan memiliki komitmen yang tinggi atas segala sesuatu yang dia kerjakan. Oleh karena itu, memiliki sifat disiplin ini merupakan sebuah keharusan agar pegawai dapat menjadi seorang pekerja yang unggul dan profesional (Harli, 2010 : 25).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas peneliti ingin menyusun suatu penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA** **PEGAWAI PADA PT. PELINDO IV (PERSERO) CABANG SAMARINDA KALIMANTAN TIMUR.**

* 1. **Rumusan Masalah**

 Menurut Sugiyono (2015 : 36) mengatakan bahwa masalah panelitian yang baik adalah : masalah harus feasible, masalah harus jelas, masalah harus signifikan dan masalah harus bersifat etis. Lebih lanjut Tuckman (1988 : 25) rumusan masalah yang baik adalah yang mananyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya atau alternatif yang tetapi secara implisit mengandung pertanyaan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi permasalahan sebelumnya,penulis rumuskan masalah dalam penulisan skripsi sebagai berikut:**Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pelindo IV (Persero) Cabang Samarinda Kalimantan Timur.**

* 1. **Tujuan Penelitian**

Sudah merupakan suatu keharusan bahwa setiap pekerjaan tentu mempunyai tujuan sebab pada dasarnya seseorang melakukan suatu kegiatan apapun tidak terlepas untuk mencapai suatu tujuan, demikian pula dengan penelitian yang penulis lakukan bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pelindo IV (Persero) Cabang Samarinda Kalimantan Timur.
2. Untuk menjawab pertanyaan masalah dalam rumusan masalah penelitian.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.
	1. **Manfaat Penelitian**

 Umumnya hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan baik bagi peneliti maupun pihak lain. Demikian halnya dengan penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

* 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan berkaitan dengan perilaku individu, khususnya disiplin kerja dan kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi sebagai sumbangan pemikiran berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja

pegawai kepada pimpinan Pelindo IV (Pesero) Cabang Samarinda Kalimantan Timur dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

**3.1. Jenis Penelitian**

 Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2016 : 11).

Didukung oleh pendapat Singarimbun dan Effendi (2005 ; 3) mengatakan penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian survai, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok yang bertujuan untuk memberikan keterangan atau penjelasan dengan mempelajari fenomena sosial tertentu dan meneliti hubungan antara variabel-variabel penelitian serta melakukan penyajian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan. Sedangkan desain riset yang dipakai dalam peneletian ini adalah desain deskripstif eksplanatory, karena riset ini merupakan riset yang ditujukan untuk menguji hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yang telah diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif.

**3.2. Populasi dan Sampel**

Sebelum penulis menentukan populasi dan menarik sampel dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis kemukakan beberapa pendapat mengenai pengertian populasi dan sampel. Menurut Sugiyono (2016 ; 56) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Sutrisno Hadi (2004 : 70) memberikan batasan mengenai populasi dan sampel. Bahwa populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diseliki. Lebih lanjut dijelaskan pula sebagian individu untuk diselidiki itu disebut sampel atau contoh, sedangkan semua individu untuk siapa kenyataannya diperoleh dan suatu sampel itu hendak digeneralisasikan disebut populasi.

Jumlah pegawai Kantor Pelindo IV (Persero) Cabang Samarinda Kalimantan Timur tahun 2020 sebanyak 83 orang pegawai tetap (organik) . Sesuai dengan gambaran karaktersitik responden dan tujuan penelitian, Karena populasi cukup besar, terbatas waktu, dana, tenaga berdasarkan pendapat Suharsimi Arikunto (2008 : 43) mengatakan bahwa jika jumlah populasinya besar maka sampel penelitian dapat diambil sebesar 5 – 15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut di atas untuk menghindari kesalahan dalam penarikan sampel penulis mengambil sampel sebanyak 51% dari populasi sebanyak 83 orang pegawai tetap yaitu sebanyak 42 orang responden. Teknik penarikan sampling menggunakan porposive rendom sampling (Sugiyoni, 2015 : 57).

**Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data,antara lain :

1. Riset Kepustakaan, disini penulis mengadakan penelaahan kepustakaan guna mendapatkan informasi ilmiah berupa teori dan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
2. Riset Lapangan, disini penulis mengadakan penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan dimana obyek penelitian berada. Untuk penelitian lapangan ini penulis melakukannya dengan beberapa metode, yaitu :

a. Observasi

Yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala subyek yang diselidiki. Dalam observasi ini penulis menggunakan observasi partisipan, artinya penulis tidak mengambil jarak dengan subyek yang diselidiki, melainkan merupakan bagian dari subyek yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan agar data dan informasi yang diperoleh lebih valid adanya.

1. Interview

Interview atau wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan tanya jawab kepada responden, dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penelitian.

1. Angket

Disini penulis membuat angket/daftar pertanyaan dan menyebarkannya kepada seluruh responden yang di teliti.

**3.4. Definisi Operasional**

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka dan beberapa teori yang telah dikemukakan maka penulis memberikan batasan dari variabel yang akan diamati dalam penelitian ini, dengan definisi operasional sebagai berikut :

* 1. Disiplin Kerja adalah suatu sikap dan perilaku sorang pegawai yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban serta siap menerima sanksi disiplin perusahaan. Penulis mengemukakan batasan indikator variable disiplin kerja yang akan diamati, terdiri dari :
1. Ketaatan terhadap peraturan jam kerja
2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Ketaatan menerima sanksi
	1. Kinerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas, pekerjaan dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu yang telah ditentukan mampu menunjukkan hasil kerja, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang efesien dan efektif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Lokasi penelitian berada di Kota Samarinda, secara geografis Kota Samarinda merupakan ibu kota Provinsi Kalimantan Timur, dengan luas wilayah 718,00 km² dan terletak antara 117º03’00`` Bujur Timur dan 117º18`14’’ Bujur Timur serta diantara 00º19’02’’dan Lintang Selatan dan 00º42’34’’ Lintang Selatan.

Pada tahun 2015 Kota Samarinda dibagi menjadi 10 Kecamatan yaitu, Kecamatan Palaran, Samarinda Ilir, Samarinda Kota, Sambutan, Samarinda Seberang, Loa Janan Ilir, Sungai Kunjang, Samarinda Ulu, Samarinda Utara dan Sungai Pinang. Sedangkan jumlah kelurahan di Kota Samarinda sebanyak 53 Desa. Pada awal 2015, sesuai Perda Nomor 000 Tahun 2014, jumlah kelurahan dimekarkan menjadi 59 kelurahan.

Dari sepuluh kecamatan yang ada terlihat kecamatan Samarinda Ulu memiliki tingkat kepadatan penduduk tertinggi, yaitu 6.276 jiwa/km2, diikuti kecamatan Samarinda Seberang 5.260 jiwa/km2. Sedangkan Kecamatan Samarinda Utara dan Palaran yang mempunyai wilayah lebih luas, tingkat kepadatannya hanya 475 jiwa/km2 dan 253 jiwa 1.157 jiwa/km2.

Pada tahun 2017, jumlah penduduk Kota Samarinda sebanyak 830.776 jiwa, sebagian besar berada di Kecamatan Samarinda Ulu sebanyak 138.836 jiwa atau 16,71 % dari total penduduk Kota Samarinda. Tingkat kepadatan penduduk di Kota Samarinda pada tahun 2015 adalah. Kepadatan penduduk pada setiap kecamatan menggambarkan pola persebaran penduduk secara keseluruhan. Berdasarkan pola persebaran dan luas

**4.2. Hasil Penelitian**

Pengumpulan data mulai dilaksanakan pada bulan maret 2021 dengan menyebarkan kuesioner dan mengambil data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini

adalah sebanyak 51% dari populasi sebanyak 83 orang pegawai tetap yaitu sebanyak 42 orang responden. Teknik penarikan sampling menggunakan porposive rendom sampling (Sugiyoni, 2015 : 57) dengan pertimbangan responden tersebut sebagian besar menduduki jabatan struktural setiap hari datang ke kantor. Karakteristik responden dapat digambarkan sebagai berikut :

wilayahnya, terlihat belum merata, sehingga terlihat adanya perbedaan kepadatan penduduk yang mencolok antar kecamatan di wilayah perkotaan dan kecamatan yang berasa di wilayah pinggiran Kota Samarinda.

Tabel 4.

Populasi Penelitian Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia

(Pelindo) IV Persero Cabang Samarinda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Unit Kerja | Pegawai Tetap | Total |
| Laki | Perempuan  |
| 1. | SDM dan Umum | 5 | 2 | 7 |
| 2. | Pelanan Kapal | 39 | 1 | 40 |
| 3. | Teknik | 7 | 1 | 8 |
| 4. | Keuangan | 9 | 3 | 12 |
| 5. | PBBAU | 10 | 1 | 11 |
| 6. | TPB | 4 | 1 | 5 |
|  | Jumlah  | 74 | 9 | 83 |

 Sumber : Profil PT. Pelindo IV Cabang Samarinda 2020

Tabel 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase(%) |
| 1  | Perempuan  | 9 orang  | 10,84%  |
| 2  | Laki-laki  | 74 orang  | 89,15% |
|  | Jumlah  | 83 orang  | 100 % |

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 83 orang yang menjadi responden, sebanyak 74 orang pegawai atau sebesar 89,15 % berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 9 pegawai atau sebesar 10,84% berjenis kelamin perempuan, sehingga dapat dinyatakan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari jumlah responden berjenis kelamin perempuan.

**4.3. Analisa Data dan Pembahasan**

**4.3.1. Analisa**

**a. Hasil Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data dalam penelitian ini dilakukan kepada 42 orang responden yaitu pegawai PT. Pelindo IV Cabang Samarinda Kaltim. Untuk uji kualitas data ini menggunakan pernyataan yang diwujudkan dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada responden. Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. di bawah ini disajikan hasil uji kualitas data yang berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

* **Hasil Uji Reliabilitas**

Pada penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan uji realibilitas agar dapat mengetahui dari seluruh indikator yang ada di dalam setiap variable. Tujuan dari uji reliabilitas agar kuesioner yang akan dijaukan kepada para responden adalah akurat, handal, dan juga konsistensi dalam melakukan pengujian ulang di saat waktu yang berbeda. Batas ukur pengujian koefisien *cronbach’s alpha* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,70. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,70 (Hinton et al, 2004;364).

BAB V

P E N U T U P

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai PT. Pelindo IV Cabang Samarinda Kalimantan Timur, berikut ini dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisa data dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hubungan disiplin (X) dengan kinerja (Y) adalah 0,000. Karena nilai signifikansinya kurang dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin (X) dengan kinerja (Y). Besar hubungan antara disiplin kerja (X) dengan kinerja (Y) adalah 0,465 (46,5%), dengan arah hubungan positif. Artinya semakin tinggi nilai disiplin pegawai maka akan semakin tinggi nilai kinerja pegawai yang dapat diraih, begitu juga sebaliknya.
2. Berdasarkan tabel interpretasi data dapat dapat diketahui bahwa tingkat pengaruh variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, berada pada kategori hubungan sedang. Dari hasil rxy sebesar 0,465, maka menurut interpretasi diatas jelas menunjukkan adanya korelasi yang diantara 0,40 – 0,599, maknanya adalah bahwa hubungan antara disiplin terhadap kinerja berada pada level katagori korelasi ukuran sedang, artinya faktor disiplin kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo IV Cabang Samarinda Kalimantan Timur.
3. Berdasarkan hasil koefisien diterminasi padakolom R bernilai 0,465, yang artinya variabel disiplin kerja memiliki hubungan sebesar 0.465 dengan kinerja. bahwa nilai *Adjusted R square* (R2) adalah 0,405 yang berarti bahwa adanya pengaruh sebesar 40,5% yang terjadi terhadap tinggi atau rendahnya kinerja yang disebabkan oleh variabel disiplin kerja pegawai di mana sisanya adalah 59,5% adalah dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dapat diukur dalam penelitian ini.
4. Fakta hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja berpenagruh terhadap kinerja tidak bisa jalan dengan sendirinya, sangat tergantung dari aspek lainnya seperti gaya kepemimpinan, teladan, wibawa pimpinan, budaya organisasi, job description, pendidikan, lingkungan kerja, dan aspek sosial, ekonomi, budaya lainnya.

**5.2. Saran**

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk peningkatan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo IV Cabang Samarinda Kalimantan Timur sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai PT. Pelindo IV Cabang Samarinda Kalimantan Timur salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan adalah aspek keteladanan, kewibawaan, ketegasan dan pengawasan. Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh bagi para pegawainya dan bisa menjadi contoh, inspirasi untuk menunjang para pegawainya bekerja lebih baik dan lebih jujur.
2. Aspek lainnya yang perlu diperhatikan dalam disiplin pegawai antara lain : monitoring kehadiran pegawai pada hari-hari kerja, ketepatan pada jadwal masuk dan pulang kerja, ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, mentaati prosedur kerja yang telah ditentukan, melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan serta menunjukkan sikap jujur, tertib, cermat dan penuh semangat, melaksanakan perintah atasan.
3. Penerapan sanksi disiplin pegawai yang melanggar peraturan, ketentuan yang berlaku harus lebih tegas, sanksi disiplin adalah bisa menjadi efek jera bagi para pegawai yang tidak disiplin. Sanksi berupa hukuman disiplin kepada pegawai yang melanggar harus tegas tanpa-ragu-ragu, tanpa pandang bulu sesuai kenetuan yang berlaku.
4. Perlu meningkatkan kualitas hubungan kerja, kerjasama, koordinasi baik vertikal maupun horizontal sehingga tercipta harmoni kerjadi antara sesama karyawan tentu hal ini akan menciptakan kedisiplinan yang baik berdampak terhadap kinerja pegawai dan kinerja perusahaan dalam rangka mencapai tujuan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu, Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Dessler, Gary, 2010. Manajement Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Indeks

Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”:Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Jurnal Penelitian: Universitas Diponegoro. Semarang.

Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 11 Nomor 2 Oktober 2010. h. 117-124.

Handoko, T. Hani, 2016, Manajemen, edisi kedua, BPFE, Yokyakarta.

Handoko, T. Hani, 2008, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**,** edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.

H. Nainggolan, 1994, Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Cetakan ke tujuh. Jakarta.

Hasibuan Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Setyaningdyah. 2013. Analisis pengaruh komitmen afektif, kontinyu dan normatif terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Jurnal kajian bisnis vol. 22, no. 1, 2014, 21 – 37.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kebijakan. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:

CV. Alfabeta.

Soejono, 2007. Disiplin Kerja Karyawan, Penertbit Offside. Jakarta

Syafrina, Nova. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Suka fajar pekanbaru. Jurnal Penelitian : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi riau. Ekonomi dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 8, Nomor 4, Desember 2017.

Thoha, Muhammad. 2003, Perilaku Organisasi. UGM Press. Jogyakarta.

Thoha, Miftah. 2017. Dinamika Ilmu Administrasi Publik. Edisi Pertama. Penerbit: Kencana.Jakart