

PENGARUH DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK NEGERI UJUNG PANDANG

Rosmala¹, Pra Gemini², Jumaidah³

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

rosmala@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan mempengaruhi kinerja pegawai di Politeknik Negeri Ujung Pandang. Metode penelitian ini menggunakan sampling Jenuh dalam pengambilan sampel penelitian. Teknik penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana terhadap 63 Pegawai Politeknik Negeri Ujung Pandang. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil penelitian yang telah diuji secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai pada Pliteknik Negeri Ujung Pandang. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada politknik negeri ujung pandang yang memiliki makna bhwa semakin disiplin seorang pegawai maka kinerja akan semakin bagus.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik swasta maupun pemerintah, dikatakan penting karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan sebuah organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi dan pegawai harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja (Santoso, 2018).

Disiplin merupakan penggunaan beberapa hukuman dan sanksi terhadap perilaku pegawai yang melanggar peraturan. Pada saat seorang pegawai melanggar peraturan seperti, sering terlambat datang ke kantor, tidak jujur, pulang sebelum waktunya, atau perilaku menyimpang lainnya, maka pemimpin harus memberikan respons. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja pegawai dan tentunya hal ini akan berimbas pada hasil kerjanya (Zakiyah et al., 2017).

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.

Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang dipaparkan di atas, rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: “Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang?”.

Tujuan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan mempengaruhi kinerja pegawai di Politeknik Negeri Ujung Pandang.

LANDASAN TEORI

Pengertian Tambahan Disiplin Kerja

Handoko dalam (Santoso, 2018) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Sutrisno dalam (Kristianti et al., 2021) mendefinisikan disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Singodimedjo dalam (Wahab et al., 2019), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau tingkah laku seseorang yang mematuhi peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di sekitarnya.

Pengertian Kinerja Pegawai

(Lumantow et al., 2022) menjelaskan kinerja adalah sesuatu yang bisa didapatkan oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang diperoleh selama satu periode waktu.

(Taluke et al., 2019) memaparkan bahwa Kinerja berasal dari kata actual performance atau job performance, yang dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang diberlakukan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab pegawai sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : "Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang".

METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional Variabel

Siswanto dalam (Rizal & Radiman., 2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi- sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator disiplin kerja Menurut (Kusumawati et al., 2022) yaitu: Frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Kinerja Pegawai adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab pegawai sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut: Kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Regresi Linear Sederhana adalah suatu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara independen (X) dan variabel independen (Y). Rumus regresi linear sederhana menurut (Sugiyono, 2019) $y = a + bx$. Dimana: a = Konstanta; b = Koefisien Regresi; x = Variabel Dependent (Disiplin Kerja); y = Variabel Independen (Kinerja Pegawai).

Teknik analisis ini dipilih peneliti karena selain untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerjai (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Ujung Pandang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel – variabel dalam penelitian, antara lain minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Tabel dibawah ini berisi statistik deskriptif dalam penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 63 pegawai.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Disiplin	63	49	75	60.27	.744	5.908
Kinerja Pegawai	63	31	45	39.35	.487	3.865
Valid N (listwise)	63					

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Berdasarkan tabel data *output* SPSS tersebut menunjukkan jumlah data observasi (N) sebanyak 63 responden. Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap Disiplin Kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 49, nilai maksimum sebesar 75, *mean* (rata-rata) sebesar 60,27 dengan standar deviasi 5,90. Dapat dikatakan bahwa standar deviasinya (5,90) kurang dari nilai *mean* (60,27), sehingga tidak terjadi outliers pada data.

Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum sebesar 45, *mean* (rata-rata) sebesar 39,35 dengan standar deviasi 3,86. Atau dapat dikatakan bahwa standar deviasinya (3,86) kurang dari nilai *mean* (39,35), sehingga tidak terjadi outliers pada data.

2. Identitas Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Ujung Pandang. Responden yang diambil sebanyak 63 orang staf. Para responden yang telah mengisi kuesioner kemudian akan dikarakteristikan berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir:

Tabel 2. Identitas Responden

Identitas Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	29	46%
Perempuan	34	54%
Umur		
20-25	1	1,6%
26-30	-	-
31-35	4	6,3%
36-40	9	14,3%
40-45	18	28,6%
46-50	31	49,2%
Tingkat Pendidikan		
D3	3	4,8%
S1	39	61,9%
S2	12	19%
Lainnya	9	14,3%
Jumlah	63	100%

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 63 orang (100%) yang terdiri dari responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (46%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (54%). Sedangkan untuk identitas responden berdasarkan ditemukan umur responden antara 20-25 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1,6%, umur responden antara 31-35 sebanyak 4 orang dengan persentase 6,3%, umur responden antara 36-40 sebanyak 9 orang dengan persentase 14,3% , umur responden antara 40-45 sebanyak 18 orang dengan persentase 28,6% dan umur 45-50 tahun sebanyak 31 responden dengan persentase 49,2%. Tabel diatas juga memperlihatkan identitas pendidikan responden dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 3 responden dengan persentase 4,8%, Sarjana S1 sebanyak 39 responden dengan persentase 61,9% dan S2 sebanyak 12 orang 19%, serta yang tidak di cantumkan sebanyak 9 responden dengan persentase 14,3%.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya data penelitian ini, dimana uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau menentukan besarnya koefisien korelasi antara dua variable dan Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach sebagaimana terlihat pada tabelberikut ini:

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Koefesien	r-kritis	Keterangan	Reliability	
Penelitian	Validitas			Statistics	N of
				Cronbach's	Items
				Alpha	
Disiplin Kerja					
P1	0.621	0.244	Valid	0.813	15
P2	0.691	0.244	Valid		
P3	0.621	0.244	Valid		
P4	0.558	0.244	Valid		
P5	0.600	0.244	Valid		
P6	0.655	0.244	Valid		
P7	0.616	0.244	Valid		
P8	0.558	0.244	Valid		
P9	0.513	0.244	Valid		
P10	0.521	0.244	Valid		
P11	0.368	0.244	Valid		
P12	0.503	0.244	Valid		
P13	0.617	0.244	Valid		
P14	0.262	0.244	Valid		
P15	0.694	0.244	Valid		
Kinerja Pegawai					
P1	0.785	0.244	Valid	0.893	9
P2	0.816	0.244	Valid		
P3	0.828	0.244	Valid		
P4	0.783	0.244	Valid		
P5	0.849	0.244	Valid		

P6	0.683	0.244	Valid
P7	0.663	0.244	Valid
P8	0.602	0.244	Valid
P9	0.782	0.244	Valid

Sumber: data primer diolah 2023

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.244, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6.

4. Analisis Data

Tabel 4. Hasil Uji Model *Summary*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.406	2.978

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,645. Dari outputtersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,416, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,416.

Tabel 6. Hasil Uji *Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.924	3.877		3.592	.001
Disiplin Kerja	.422	.064	.645	6.589	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Pada kolom B diketahui nilai *Constant* (a) sebesar 13.924 sedang nilai Disiplin Kerja (b) 0.422 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13.924 + 0.422X.$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- Konstanta sebesar 13.924 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 13.924.
- Koefisien regresi X sebesar 0.422 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Disiplin Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0.422.

Hasil uji t parsial diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan dari hasil t adalah variabel independen Disiplin Kerja secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) karena memiliki angka signifikan lebih kecil dari 0,05.

Uji t juga bisa menggunakan perhitungan antara T_{tabel} dan T_{hitung} dalam dasar pengambilan keputusan. Menurut (Sujarweni, 2017), jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Rumus perhitungan T_{tabel} adalah $T_{tabel} = (a/2; n-k-1) = (0,05/2; 63-2-1) = (0,025; 60) = 2,000$.

Nilai t hitung pada variabel Disiplin Kerja (X) memiliki nilai t hitung sebesar 6.589 artinya nilai tersebut lebih besar dari t Tabel 2,000. Kesimpulan dari hasil uji t adalah variabel independen Disiplin Kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) karena memiliki t hitung lebih besar dari 2,000.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil nilai signifikansi (sig) 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Adapun persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 13.924 + 0.422X$ yang memperoleh nilai konstanta sebesar 13.924, hasil tersebut juga menunjukkan nilai positif 0.422 yang terdapat pada koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X) yang memberikan gambaran bahwa hubungan positif dari variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja akan menyebabkan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0.422. Adapun nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.416 artinya bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 41,6% sedangkan 58,4% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, melalui kehadiran pegawai yang tepat waktu, memanfaatkan waktu kerja, tepat waktu istirahat, tepat waktu pulang kantor, kerapian pegawai, mengikuti instruksi pimpinan, mengerjakan pekerjaan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada kantor Politeknik Negeri Ujung Pandang.

Berdasarkan analisis data empirik dan pemikiran teoritik, hendaknya diupayakan perbaikan-perbaikan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yang nantinya memberi dampak pada peningkatan kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Sebagaimana dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:825) dalam (Mukrimaa et al., 2016) bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Ia menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan/pegawai akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan/organisasi.

Mengacu pada hasil analisis statistik yang diperoleh menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Berdasarkan analisis sebagaimana dikemukakan pada pembahasan di atas peneliti berkesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Damanik, 2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada politknik negeri ujung pandang yang memiliki makna bhwa semakin disiplin seorang pegawai maka kinerja akan semakin bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Serunai : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 163–170. <https://doi.org/10.37755/sjip.v5i2.231>
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab.*

- Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 201-211.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). ... , Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem ...*, 3(5), 540-552. <https://www.dinastirev.org/JEMSI/article/view/990>
- Lumantow, I. P., Saerang, I. S., & Karuntu, M. M. (2022). Analisis Rasio Solvabilitas Dan Profitabilitas Pada Perusahaan Sub Sektor Asuransi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2020. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 458. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42070>
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., غسان, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 681-687.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247-272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., Sembel, A., Mangrove, E., & Bahwa, M. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial*, 6(2), 531-540.
- Zakiah, E. Z., Humaedi, S., & Santoso, M. B. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Remaja Dalam Melakukan Bullying. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 324-330. <https://doi.org/10.24198/jppm.v4i2.14352>