

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KEJAKSAAN NEGERI EMPAT LAWANG DI TEBING TINGGI**



Skripsi Oleh :

Nur Fadilah

01011482023015

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KEJAKSAAN NEGERI EMPAT LAWANG
DI TEBING TINGGI**

Disusun oleh :

Nama : NurFadilah

NIM : 01011482023015

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua



Tanggal : 24 Juli 2023

Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KEJAKSAAN NEGERI EMPAT LAWANG DI TEBING TINGGI

Disusun oleh:

Nama : Nur Fadilah
Nim : 01011482023015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada jumat, 11 Agustus 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

ASLI
1/8 23

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 11 Agustus 2023

Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Penguji



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hafri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NurFadilah
NIM : 01011482023015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEJAKSAAN NEGERI EMPAT LAWANG DI TEBING TINGGI

Pembimbing :

Ketua : Parama Santati, S.E., M.Kom

Tanggal Ujian : 11 Agustus 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Palembang, 11 Agustus 2023

Declarations
Pernyataan
10.000
METERAI
TEMPEL
907DAKX190514900
NurFadilah

NIM 01011482023015

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“THE FUTURE STARTS TODAY, NOT TOMORROW”

- POPE JHON PAUL II -

Skripsi ini saya persembahkan
kepada :
Diri saya sendiri
Kedua orang Tua
Sahabat
Teman Seperjuangan Angkatan 2020
Almamater

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Empat Lawang di Tebing Tinggi”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan dan masih jauh belum sempurna oleh karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis dapatkan, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis memohon maaf atas segala kekurangannya. Maka dari itu, penulis berharap skripsi yang telah dibuat dapat memberikan manfaat bagi pengguna dan pembaca.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada pihak – pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 05 Agustus 2023
Penulis,

NurFadilah

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah segala puji syukur kepada Allah SWT yang senantiasa membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, Ph.D sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi, waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing serta memberikan masukan ilmu dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji skripsi yang telah bersedia memberikan masukan, arahan dan telah meluangkan waktu kepada penulis khususnya dalam perbaikan penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terima kasih atas segala ilmu dan dedikasinya yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan dan seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Terkhusus untuk kedua orangtuaku terima kasih atas dukungan dan doa yang tiada hentinya diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
8. Dan untuk saudara – saudaraku terima kasih atas dukungan selama ini dan motivasi serta semangat untuk penulis
9. Seluruh teman dan kerabat yang telah membantu, mendukung dan menemani dari awal perkuliahan sampai menyelesaikan skripsi.
10. Terima kasih atas bantuannya kepada teman – teman Manajemen Unsri S1 Asal D3 Angkatan 2020 yang tidak dapat ditulis satu persatu

Palembang, 05 Agustus 2023
Penulis,

NurFadilah
01011482023015

ABSTRAK

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KEJAKSAAN NEGERI EMPAT LAWANG DI TEBING TINGGI**

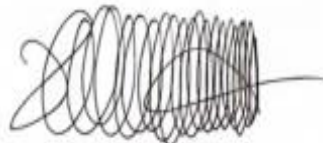
Oleh :

Nur Fadilah

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Empat Lawang di Tebing Tinggi. Ruang Lingkup penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Empat Lawang di Tebing Tinggi. Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data primer pada penelitian ini didapat melalui penyebaran kuesioner di Kantor Kejaksaan Negeri Empat Lawang di Tebing Tinggi. Hasil penelitian Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Tanggapan Atasan Terhadap Bawahan mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Empat Lawang di Tebing Tinggi. Nilai koefisien sebesar 1,076 menunjukkan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja bawahan secara proporsional berkontribusi terhadap peningkatan positif dalam persepsi kinerja oleh atasan. Hasil ini menggambarkan bahwa bawahan yang mampu menjaga disiplin kerja yang baik cenderung mendapatkan tanggapan yang lebih positif dari atasan mengenai kinerja mereka. Sebagai implikasinya, penerapan dan peningkatan disiplin kerja di kantor tersebut dapat secara efektif meningkatkan pandangan atasan terhadap kinerja bawahan. Oleh karena itu, upaya untuk memperkuat budaya disiplin kerja dan mengajarkan pentingnya tanggung jawab dan ketepatan waktu kepada pegawai dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan membangun hubungan positif antara atasan dan bawahan dalam hal penilaian kinerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kejaksaan Negeri Empat Lawang Tebing Tinggi

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001**

Pembimbing



**Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001**

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF
FOUR LAWANG DISTRICT ATTORNEY EMPLOYEES IN TEBING
TINGGI**

By :

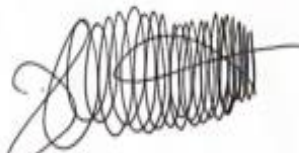
Nur Fadilah

This study aims to analyze the effect of work discipline on employee performance at the Four Lawang State Prosecutor's Office in Tebing Tinggi. The scope of the author limits the problems in this study according to the title proposed, this study is only related to the influence of work discipline on the performance of employees of the Four Lawang State Prosecutor's Office in Tebing Tinggi. Data obtained from respondents through questionnaires, focus groups, and panels or also data from researchers' interviews with resource persons. The primary data in this study was obtained through the distribution of questionnaires at the Four Lawang State Prosecutor's Office in Tebing Tinggi. The results of the work discipline research have a significant and positive influence on the Response of Superiors to Subordinates regarding Employee Performance at the Four Lawang State Prosecutor's Office in Tebing Tinggi. A coefficient value of 1,076 indicates that an increase in the labor discipline of subordinates proportionally contributes to a positive increase in the perception of performance by superiors. These results illustrate that subordinates who are able to maintain good work discipline tend to get more positive responses from superiors regarding their performance. As an implication, the application and improvement of work discipline in the office can effectively improve the superior's view of subordinates' performance. Therefore, efforts to strengthen the culture of work discipline and teach the importance of responsibility and punctuality to employees can help create a more productive work environment and build positive relationships between superiors and subordinates in terms of performance appraisals.

Keyword: *Work Discipline, Employee Performance, Four Lawang Tebing Tinggi State Prosecutor's Office*

Knowing,

Chariman of Management Department



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam

Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : NurFadilah

NIM : 01011482023015

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri

Empat Lawang Di Tebing Tinggi

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama Mahasiswa : Nur Fadilah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 05 Agustus 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Sukamaju No 1504 Rt 27 Rw 04 Kec. Sukarami
Kel.Sukabangun
No Hp : 089627301584
Alamat E-mail : Nurf8633@gmail.com



Latar Belakang Pendidikan

2004 - 2010 : SD Negeri 131 Palembang
2010 - 2013 : SMP Negeri 46 Palembang
2013 - 2016 : SMA Negeri 13 Palembang
2017 - 2020 : D3 Kesekretariatan Universitas Sriwijaya
2020-2023 : S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Permasalahan	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 Studi Kepustakaan.....	10
2.1.1 Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.1 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	11
2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja.....	12
2.1.2 Kinerja Pegawai	13
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14

2.1.2.3 Indikator Kinerja	16
2.1.3 Hubungan antar Variabel	17
2.2 Penelitaian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Koseptual	25
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	26
3.2 Rancangan Penelitian	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	26
3.3.1 Jenis Data.....	26
3.3.2 Sumber Data	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	27
3.4.1 Kuesioner	27
3.4.2 Skala Pengukuran	27
3.4.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.5 Uji Intrumen Penelitian	29
3.5.1 Uji Validitas Instrumen.....	29
3.5.2 Uji Reliabilitas	29
3.5.3 Metode Suksesif Interval	30
3.6 Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	31
3.6.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²)	32
3.6.3 Uji t	32
3.7 Definisi Operasional.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Umum	35
4.1.1 Profil Kejaksaan Negeri Empat Lawang Tebing Tinggi	35
4.1.2 Visi dan Misi.....	36
4.1.3 Struktur Organisasi	38
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	39
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	39

4.2.1.2 Usia Responden	39
4.2.1.3 Jabatan Responden	40
4.2.1.4 Pendidikan Terakhir Responden	41
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	42
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X).....	42
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	52
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	61
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	62
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	63
4.2.4 Hasil Uji Statistik.....	64
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	64
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	66
4.2.4.3 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	67
4.3 Pembahasan.....	68
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Unsur- unsur Penilaian SKP dan Perilaku Kerja	3
Tabel 1. 2 Sasaran Kinerja Pegawai.....	3
Tabel 1. 3 Rekapitulasi Abesensi Pegawai Bulan Januari – Desember Tahun 2022	4
Tabel 1. 4 Realisasi Sasaran Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Empat Lawang Tahun 2022	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Likert.....	28
Tabel 3. 2 Jumlah Pegawai PNS dan Non PNS berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2023	29
Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien (r).....	32
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	40
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Jabatan Responden	40
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	41
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X)	42
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Atasan Terhadap Bawahan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	64
Tabel 4. 10 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	65
Tabel 4. 11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	66
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	66
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Uji t.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Koseptual Penelitian	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Variabel Disiplin Kerja	82
Lampiran 2 Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai	83
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Varabel Disiplin Kerja.....	85
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Varabel Kinerja Pegawai	86
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	87
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	87
Lampiran 7 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi.....	88
Lampiran 8 Hasil Uji Signifikansi (uji t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap organisasi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi. Kinerja individu berperan dalam peningkatan kemampuan organisasi untuk berkembang dalam lingkungan yang kompetitif (Wagner III & Hollenbeck, 2020).

Rivai & Junani Sagala, (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi (Barnawi & Arifin, 2020)

Menurut Hasibuan & Silvya, (2019) kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja

pegawai tersebut serta menurut bahwa faktor Mangkunegara, (2019) kinerja lainnya yaitu terdiri dari faktor internal dan eksternal.

Disiplin yang baik mencerminkan sejauh mana rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan dapat mencapai kinerja pegawai yang maksimal, yaitu disiplin aturan atau peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Regulasi sangat diperlukan untuk membimbing dan menasihati pegawai dalam menciptakan tatanan yang baik di perusahaan atau instansi (Beno & Irawan, 2019).

Pada instansi pemerintah, dalam rangka usaha untuk lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, maka diadakan penilaian pekerjaan pegawai negeri sipil. Sebelumnya penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil diatur pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau disebut DP3 PNS. Seiring berjalannya waktu, DP3 kemudian disempurnakan dengan menggunakan sasaran kerja pegawai atau disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Aparatur Sipil Negara (PNS) (Sihite, 2020).

Ketentuan penilaian prestasi kerja pegawai memiliki standar dari bobot nilai SKP 60% dan Perilaku Kerja memiliki bobot 40%. Sasaran Kinerja Pegawai adalah target dan rencana pegawai yang ingin dicapai individu pegawai tersebut, yang disusun dan disepakati oleh pegawai dan atasannya. Perilaku Kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, perbuatan yang diperbuat oleh seorang

pegawai negeri atau tidak melakukan sesuatu perbuatan yang seharusnya dilakukan oleh seorang pegawai berdasarkan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dapat diketahui pada Tabel 1.1 dan 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Unsur- unsur Penilaian SKP dan Perilaku Kerja

No	SKP	Prilaku Kerja
1	Kualitas	Orientasi Pelayanan
2	Kulitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerja Sama
Bobot 60 % (Persen)		Bobot 40 % (Persen)

Sumber: Peraturan Pemerintah (PP) No.46 Tahun 2013

Pada Tabel 1.1 unsur-unsur penilaian SKP terdiri atas empat unsur yakni kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. SKP memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang di dalamnya terdapat enam unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan Kerjasama. Penilaian prestasi kerja dengan menggunakan SKP mulai diberlakukan disetiap instansi pada tahun 2014 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2011. Dari unsur-unsur di atas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada di tabel dibawah ini.

Tabel 1. 2 Sasaran Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	91-ke atas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah (PP) No.46 Tahun 2011

Kejaksaan Negeri Empat Lawang merupakan lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Kejaksaan

Negeri Empat Lawang sebagai salah satu instansi pemerintah, sudah pasti dituntut untuk dapat menyelenggarakan tugas-tugas dan kegiatan secara berdaya guna dan berhasil guna sehingga dapat menunjukkan citra organisasi pemerintah yang berkualitas. Salah satu untuk melihat kuliatias dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Intansi Kejaksanaan Negeri Empat Lawang bisa diketahui pada Tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Abesensi Pegawai Bulan Januari – Desember Tahun 2022

Bulan	Jml PN S	Jml Non PN S	Ket Absensi PNS				Ket Absensi Non PNS			
			Izi n	Saki t	Terlam bat (%)	Pulan g Cepat (%)	Izi n	Saki t	Terla mbat (%)	Pulan g Cepat (%)
Januari	26	10	5	4	3%	24%	3	2	7%	11%
Febuari	26	10	3	2	7%	22%	3	1	13%	11%
Maret	26	11	0	3	3%	20%	5	0	27%	6%
April	34	9	1	2	4%	4%	4	3	0%	6%
Mei	34	8	4	2	7%	2%	4	0	0%	11%
Juni	33	10	0	2	3%	8%	3	3	7%	8%
Juli	33	9	5	2	1%	6%	2	4	13%	3%
Agustus	31	8	5	2	1%	4%	4	1	7%	6%
September	32	8	1	2	7%	2%	2	2	7%	3%
Oktober	32	10	6	4	12%	6%	5	1	13%	6%
November	32	9	11	2	22%	4%	1	3	0%	14%
Desember	32	11	15	6	27%	0%	2	2	7%	17%

Sumber : Kejaksanaan Negeri Empat Lawang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 bahwa di Kejaksanaan Negeri Empat Lawang bahwa kondisi absensi pegawai dan jumlah pegawai mengalami fluktuasi. Dari bulan Januari ke Bulan Desember 2022 pegawai yang melakukan izin tidak masuk kerja terus mengalami peningkatan serta secara signifikan mengalami peningkatan pada akhir tahun. Hal ini disebabkan banyak dari pegawai yang mengambil waktu libur lebih awal.

Selain itu walaupun ada penambahan SDM baik itu yang PNS maupun Non PNS setiap tahunnya masih kurangnya dalam hal pemenuhan kebutuhan pelayanan publik karna masih belum terdistribusi secara optimal. Serta hal ini di perparah dengan ditunjukkan masih ada pegawai terlambat yang mengalami peningkatan. Berdasarkan hal tersebut kondisi ini justru berbanding terbalik dengan yang pulang cepat karena dari bulan Januari ke bulan Desember pegawai lebih cenderung mengalami penurunan untuk pulang cepat. Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pegawai dalam penelitian ini mengindikasikan terdapat masalah dalam disiplin kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Empat Lawang.

Berdasarkan dengan konsep disiplin kerja yang dikemukakan oleh Siswanto, (2019) maka hasil rekapitulasi tersebut bisa di interpretasikan dimensi mengenai kehadiran dengan indikator absensi dan tepat waktu. Masih kurangnya kedisiplinan pegawai, dilihat dari jumlah kehadiran yang terus meningkat. Serta masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu selain itu dan Selain itu dari sisi etika kerja dengan. Masih ada pegawai yang sebagian meninggalkan tugPNSya saat jam kerja tanpa izin.

Disiplin kepatuhan harus dilaksanakan seoptimal mungkin dan apabila pegawai terkena hukuman disiplin pegawai akan mendapatkan penerbitan KGB yang akan terlebih dahulu dikoordinasikan hukumannya sesuai ketentuan perundang-undangan di bidang kepegawaian. Berdasarkan hal tersebut makan dalam organisasi atau instansi yang berprestasi tanpa melaksanakan disiplin yang tinggi. Maka dengan produktivitas organisasi yang rendah akan berpengaruh langsung terhadap hasil kerja. Demikian pula sebaliknya apabila suatu organisasi

disiplin kerjanya tinggi maka produktivitas PNSya pun tinggi dan hasil kerjanya akan lebih baik lagi.

Tabel 1. 4 Realisasi Sasaran Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Empat Lawang Tahun 2022

No	Unsur yang dinilai	Jumlah Skor	Realisasi	Target	Nilai (%)	Keterangan
1	Kualitas	98	65	100	61-75	Cukup
2	Kuantitas	105	70	100	61-75	Cukup
3	Tanggung Jawab	102	68	100	61-75	Cukup
4	Kerjasama	106	71	100	61-75	Cukup
5	Inisiatif	109	73	100	61-75	Cukup

Sumber : Kejaksaan Negeri Empat Lawang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui skor untuk unsur SKP di Kejaksaan Negeri Empat Lawang menunjukkan hasil secara keseluruhan nilai cukup baik dari hasil tersebut maka perlunya evaluasi dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan pendekatan partisipasi dalam arti PNS dan Non PNS yang dinilai terlibat langsung secara aktif dalam proses penetapan sasaran kerja yang akan dicapai, dan proses penilaian.

Sistem penilaian prestasi kerja PNS yang bersifat terbuka, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja serta menciptakan hubungan interaksi antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai dalam rangka objektivitas penilaian dan untuk mendapatkan kepuasan kerja setiap PNS (Purnamawati, 2019).

Dengan adanya rasa disiplin pada pegawai, pegawai akan berusaha melakukan tugas mereka dengan sungguh-sungguh. Berbanding terbalik dengan pegawai yang tidak memiliki disiplin, pegawai tersebut akan cenderung kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dan cenderung tidak tepat waktu. Kurangnya rasa disiplin pada pegawai dapat menyebabkan

pegawai melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku dilingkungan organisasi (Surajiyo et al., 2020)

Dalam makalah yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara yang ditulis oleh Haryanti, (2019), pada Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 pasal 3 dan pasal 4 disebutkan bahwa terdapat beberapa jenis dan tingkat hukuman/sanksi yang diberikan apabila PNS melakukan pelanggaran. Hukuman/sanksi yang diberikan tergantung seberapa berat atau ringan pelanggaran yang dilakukan dan juga dampak yang timbul akibat pelanggaran baik itu hukuman disiplin ringan, sedang dan berat.

Pelanggaran pada peraturan organisasi dapat dilakukan dengan berbagai tindakan, salah satunya adalah datang ke tempat kerja terlambat dan pulang sebelum waktunya. Berdasarkan hasil uraian latar belakang penelitian tersebut maka penulis tertarik untuk membahas disiplin kerja dan kinerja dalam skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Empat Lawang di Tebing Tinggi”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan rumusan masalah yaitu sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Empat Lawang di Tebing Tinggi?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Empat Lawang di Tebing Tinggi.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah melihat tujuan penelitian ini maka penelitian ini diharapkan memiliki fungsi secara langsung ataupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini ialah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat dari segi teoritis sebagai berikut :

- a. Memperkuat pemahaman teoritis dan materi perkuliahan yang telah diperoleh di Jurusan manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan kontribusi di dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam manajemen sumber daya manusia dengan topik pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dalam Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dari segi praktis sebagai berikut :

- a. Bagi masyarakat diharapkan mampu memberikan informasi dan gambaran disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Empat Lawang di Tebing Tinggi

- b. Bagi pemerintah dapat menjadi acuan atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan terkhusus Kantor Kejaksaan Negeri Empat Lawang di Tebing Tinggi dalam menyikapi pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai dalam pengambilan kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, N. R. (2019). *Aplikasi Metode Pengukuran Waktu Kerja untuk Mengurangi Pemborosan Gerakan pada Departemen Finishing di PT Yanaprima Hastapersada TBK*. Universitas Brawijaya.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68–77.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Arsadi, A. (2020). The Differences in Work Discipline between Permanent Employees and Contract Employees (Outsourcing) Based on Rewards, Punishment, and Leadership Style in Service and Manufacturing Companies in Tangerang Regency, Banten–Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 108–119.
- Arumsari, N. R. (2020). Penerapan planning, organizing, actuating, dan controlling di UPTD DIKPORA Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer*, 3(2).
- Asadullah, A. B. M., Juhdi, N. B., Islam, M. N., Ahmed, A. A. A., & Abdullah, A. B. M. (2019). The effect of reinforcement and punishment on employee performance. *ABC Journal of Advanced Research*, 8(2), 47–58.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Barnawi & Arifin, M. (2020). Kinerja Tenga Pengajar Profesional. *Yogyakarta: Ar-Ruzz Media*.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur

- Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 19(1), 61–74.
- Bloom, B. (1908). Psikologi pendidikan. *Jakarta: PT Gramedia*.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2019). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 23–37.
- Dairi, P., & Azwar, D. (2020). Analysis The Effect Of Reward And Punishment Effect On Performance With Working Discipline As Intervening Variable (A Case Study Of Employee At The Culture And Tourism Office Sungai Penuh City). *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research (Ajhssr)*, 435–444.
- Desilia, P., & Harjoyo, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dessler, G. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson International Edition.
- Dharmayati, A. S. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 429–450.
- Farida, U. and, & Hartono, S. (2020). *Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press, Ponorogo.
- Fiernaningsih, N., & Herijanto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Krebet Baru Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 57–64.
- Flippo, E. B. (2019). *Principles of personnel management*. McGraw-Hill Book Co.
- Gie, T. and, & Ibrahim. (2019). *Cara Belajar Yang Efektif*. Jakarta:Raya Grafindo.
- Ginting, B. A., & Suana, I. W. (2020). Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2107.
- Hakim, S. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Harcang, H., Guntur, M., Herman, H., & Niswaty, R. (2021). The Effect of Work Discipline and Career Development on the Work Productivity of Employees at the Education Office and the Culture of Wajo District. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi*

Perkantoran, 8(1).

Hartawan, D. (2020). Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *I-Finance: A Research Journal on Islamic Finance*, 3(1), 1–18.

Haryanti. (2019). PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL. *PETITA*, 2(2), 281–298.

Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.

Hassim, M. (2022). *ANALISIS DAMPAK PENUNDAAN PEKERJAAN TERHADAP BIAYA DAN WAKTU KONSTRUKSI (Studi Kasus: Proyek Apartement Arandra Residence, Cempaka Putih, Jakarta Pusat)*. Universitas Mercu Buana Jakarta.

Heryanto, M. S. (2019). The Influence Of Leadership Style, And Organizational Commitment, On Employee Discipline And Also Its Impact On Employee Performance Of The Dharmasraya District Community And Village Empowerment Office. *Archives of Business Research*, 7(7), 102–111.

Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jannah, N. (2019). PERBANDINGAN MANAJEMEN WAKTU PADA MAHASISWA PENDIDIKAN AKADEMIK DAN PROFESI. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 4(2).

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.

Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1–20.

Keith, D. (2019). Evolving models of organizational behavior. *Academy of Management Journal*, 11(1), 27–38.

Ketaren, B. A., & Wijayanto, P. (2021). Pengaruh Kemandirian Dan Self Efficacy Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Feb Uksw. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(1), 67–78.

Kultsum, U. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*,

2(2), 121–132.

- Kurniawan, T. Y. E. M. W. (2019). *The Effect of Leadership, Supervision and Imposition of Sanctions (Punishment) Against Employee Work Discipline of PT. Charisma Blessing Initiative*.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. SAGE Publications.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Bumi Aksara*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2019). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Maulana, F. H. (2020). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. Brawijaya University.
- Mohammadfam, I., Kamalinia, M., Momeni, M., Golmohammadi, R., Hamidi, Y., & Soltanian, A. (2019). Evaluation of the quality of occupational health and safety management systems based on key performance indicators in certified organizations. *Safety and Health at Work*, 8(2), 156–161.
- Nora, M. E. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Balai Veteriner Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Nurnaila. (2021). Kinerja Pegawai Bidang Kebudayaan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal.Untad.Ac.Id*, 86–95. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6378>
- Purnamawati, F. (2018). Penilaian Prestasi Kerja Perawat Dengan Sistem Komputer Sederhana. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 3(1), 13–20.
- Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 312–319.
- Rahmana, A. S., Haryoko, U. B., & Kurniawan, A. F. (2020). The effect of giving incentives, work facilities and work discipline on sales productivity at PT. Gramedia Asri Media business unit to business wholesale Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).

- Ranupandojo, & Husnan, S. (2019). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta BPFE UGM.
- Rivai, V., & Junani Sagala, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Cetakan Pertama*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rudyarti, E. (2020). Hubungan pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja dan sikap penggunaan alat pelindung diri dengan kejadian kecelakaan kerja pada pengrajin pisau batik di PT. X. *UNS PRES*, 11.
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Santoso, A. B., & Ramadhan, N. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Rice Brawl Indonesia Di Plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 60–77.
- Selfianita, S., & Choir, I. M. (2021). Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang. *Jurnal Pariwisata Bunda*, 1(2), 33–38.
- Siagan, S. (2002). P, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta. *Siagan, Sondang, P.*
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*.
- Sihite, Y. P. (2020). *ANALISIS PEMBINAAN PEGAWAI DALAM MENCAPAI PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN*.
- Sinambela, L. P. (2016). Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi. *Yogyakarta: Graha Ilmu*, 11.
- Siswanto, B. (2009). *The Indonesian Workforce Management*. Second Print. Bandung: Sinar Baru.
- Stewart, G. L. (2019). *Human Resource Management, 4th Edition*. John Wiley & Sons, Limited.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.

- Surajiyo, S. E., Nasruddin, S. E., & Herman Paleni, S. H. I. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish.
- Utama, A. M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 279–291.
- Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2020). *Comportamento Organizacional*. Saraiva Educação SA.
- Wahyuni, S. S. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Keperawatan Rsud Muhammad Sani Pemerintah* <http://repository.uin-suska.ac.id/62084/>
- Waryanti, S. D. R., & Ratnawati, I. (2019). *Analisis pengaruh kecerdasan Emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. (2020). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia: terjemahan Muh Shobaruddin*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. (2019). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24(2), 1301–1327.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, E. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Usaha Kiat Permata di Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 417–427.