



ANALISIS DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA TANGERANG SELATAN

ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SOUTH TANGERANG CITY LABOR OFFICE

Nur Ajeng Kasviningrum¹, Fathan Arif²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : ajeeeng123@gmail.com¹*, dosen02154@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 10-02-2025

Revised : 13-02-2025

Accepted : 14-02-2025

Published: 17-02-2025

Abstract

This study aims to find out about the Analysis of Work Discipline to Improve Employee Performance at the South Tangerang City Manpower Office. The research method used is a type of qualitative research method using the purposive sampling technique. This study uses the SWOT analysis technique, discussion group forums and direct interviews with Key Informants and Informants. The results of this study are strengths (Strengths) where an employee must have quality human resources (HR), have a cooperative relationship between agencies, have a program that supports each other and is adequate, and provide an award (Reward) and (punishment) to employees. One of the strategies carried out at the South Tangerang City Manpower Office in improving employee performance requires opportunities (Opportunities) namely improving good service to the community. Regarding the strengths (Strengths) and opportunities (Opportunities) at the South Tangerang City Manpower Office, there are weaknesses (Weaknesses) after conducting an interview, namely employee performance that still lacks initiative and skills, discipline in time must be improved, lack of supervision of employees towards an agency can be a threat (Threats) for the agency. There are external threats (Threats) namely the lack of public understanding about the manpower office

Keywords: Discipline and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis metode penelitian kualitatif dengan menggunakan Teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis SWOT, forum grup diskusi dan Wawancara langsung terhadap *Informan*. Hasil dari penelitian ini yaitu kekuatan (*Strenghts*) merupakan yang dimana seorang pegawai harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, memiliki hubungan kerja sama antara instansi, memiliki program yang saling mendukung dan memadai, serta memberikan sebuah penghargaan (*Reward*) dan (*Punishment*) kepada pegawai. Salah satu strategi yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya peluang (*Opportunities*) yaitu meningkatkan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Mengenai kekuatan (*Strenghts*) dan peluang (*Opportunities*) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan memiliki sebuah kelemahan (*Weaknesses*) setelah melakukan sebuah wawancara yaitu kinerja pegawai yang masih kurang inisiatif dan keterampilan, disiplin dalam waktu harus ditingkatkan, kurangnya pengawasan kepada pegawai terhadap suatu instansi bisa menjadi sebuah ancaman (*Threats*) untuk instansi. Adanya ancaman (*Threats*) eksternal yaitu kurang nya pemahaman masyarakat tentang disnaker

Kata Kunci : Disiplin dan Kinerja Pegawai



PENDAHULUAN

Pegawai merupakan orang yang bekerja pada suatu instansi dimana terdapat suatu lembaga-lembaga dalam suatu pemerintahan. kemampuan seorang pegawai dapat menyelesaikan setiap masalahnya dan ketetapan dalam mengambil keputusan yang baik. Orang yang bekerja dengan tingkat disiplin yang tinggi akan diperoleh dengan hasil yang maksimal sehingga pegawai tersebut dapat mengembangkan tugas dan meningkatkan karirnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi setiap kinerja dalam sebuah organisasi instansi dimana peran terdapat sumber daya manusia yang berkualitas.

Disiplin pegawai merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam meningkatkan kemajuan suatu organisasi instansi, disiplin merupakan suatu bentuk sikap yang menghormati peraturan yang ada di sekitar lingkungan instansi, ada beberapa faktor pegawai yaitu dengan menerapkan peraturan-peraturan yang harus di taati oleh setiap pegawai seperti kerja tepat waktu, pulang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien dan tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi dengan adanya disiplin kerja yang diterapkan dengan semaksimal mungkin, maka semua kegiatan akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan nya masing-masing yang sudah di tentukan.

Dalam instansi disiplin ada rasa dan ketaatan dalam mematuhi terhadap nilai-nilai norma dan menjadi tanggung jawab untuk meningkatkan perilaku individu agar mengikuti prinsip atau norma yang ada pada suatu instansi. pegawai yang memiliki jiwa disiplin dalam melakukan pekerjaan akan mempunyai cenderung yang dalam melakukan aktivitas nya sesuai dengan tata aturan yang ada pada suatu instasi, tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Patuh terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah di tetapkan manajemen merupakan suatu jaminan keberhasilan dalam mencapai tujuan, individu dalam suatu oraganisasi akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Adapun disiplin memegang peran yang sangat penting karena dalam suatu kedisiplinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan instansi dalam pencapaian tujuannya dan sekaligus tugas yang begitu mudah. Kedisiplinan adalah suatu kejadian yang tercipta dan terbentuk melalui proses dalam serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan suatu ketertiban.

Keberhasilan pada suatu organisasi untuk dapat mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*value*) yaitu dari gaya kedisiplinan, dapat mendorong suatu organisasi menjadi tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan karena dapat melalui kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dan ikut mengembangkan organisasi itu tersendiri.

Menurut Hasibuan (2017:193) Menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku. Untuk mewujudkan pengelolaan yang baik, Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan selalu mendorong pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan, kesadaran masih sangat rendah, kaetaatan pada peraturan kerja yang masih belum optimal. Hal tersebut masih menjadi kualitas pegawai yang masih belum sesuai dengan harapan instansi.



Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Tahun 2022-2024

No	Tahun	Keterangan				Total
		Izin	Alfa	Sakit	Dinas Luar	
1	2022	615	220	358	1.017	2.210
2	2023	797	244	374	1.111	2.526
3	2024	105	102	254	1.333	1.794

Sumber : Kasubbag Umum Disnaker Kota Tangsel, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang tidak masuk kerja dapat mempengaruhi perubahan yang menunjukkan jumlahnya (*fluktuatif*) dapat dilihat selama 3 tahun, serta kurangnya motivasi merupakan dampak bagi suatu instansi tersebut. Ketidakhadiran pegawai menjadi hal yang terpenting karena dengan ketidakhadiran pegawai dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas terbengkalai

Kota tangerang selatan merupakan salah satu kota yang berada pada provinsi banten yang terbentuk pada tahun 2008, daerah tersebut merupakan pemekaran wilayah dalam kab. Tangerang dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan dalam bidang pemerintahan dan kemasyarakatan serta dapat memberikan kemampuan dalam potensi daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di tangerang selatan mempunyai perangkat daerah yang akan menjalankan roda pemerintah antar 7 kecamatan dan 28 organisasi daerah (ODP) salah satunya organisasi perangkat daerah yaitu Dinas Ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah dalam suatu penelitian dalam memperoleh sebuah kesimpulan. Analisis data yaitu proses mencari dan menyusun data yang diperoleh oleh hasil wawancara, observasi, dan bahan-bahan lain yang secara sistematis agar mudah dipahami dan hasilnya dapat diinformasikan kepada orang lain menurut Bogdan dalam Sugiyono (2017:244).

Menurut Miles dan Huberman (1992:16) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu transkrip dari wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan trigulasi. Dari sebuah analisis data kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti:

1. Reduksi Data

Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung atau selama pengumpulan data. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadi sebuah tahapan reduksi yaitu membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gagasan, membuat partisi, dan membuat memo

2. Penyajian Data

Penyajian data, yaitu sebuah rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Penyajian data diperoleh berbagai jenis, jaringan kerja, keterkaitan



kegiatan atau tabel. Melalui penyajian data tersebut maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami

3. Menarik Kesimpulan

Kegiatan analisis ketiga adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Ketika kegiatan pengumpulan data dilakukan, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi

4. Analisis SWOT

Menurut Rangkuti (2018:19) menyatakan bahwa “Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan startegi perusahaan untuk mengevaluasi *kekuatan (Strengths)*, *kelemahan (Weakness)*, *peluang (opportunities)*, dan *ancaman (Threats)* merupakan alat untuk menganalisis setiap strategi yang menggabungkan fakto internal dan faktor eksternal”

5. Analisis IFAS dan EFAS

Menurut Rangkuti (2017:26) menyatakan bahwa “IFAS adalah *Internal Factors Analysis Summary* yaitu untuk menganalisis lingkungan internal sehingga menghasilkan berbagai faktor yang menjadikan sebuah kekuatan dan kelemahan bagi suatu instansi. Matriks IFAS (*internal factors analysis summary*) digunakan sebagai alat untuk menganalisis lingkungan internal yang ada pada instansi . Matriks ini digunakan untuk menemukan faktor-faktor strategi internal instansi yang berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan instansi.

Menurut Rangkuti (2017:26) menyatakan bahwa “EFAS adalah *External Strategic Factors Analysis* yaitu untuk menganalisis lingkungan internal sehingga menghasilkan berbagai faktor yang menjadikan sebuah kekuatan dan kelemahan bagi suatu instansi. Matriks ini digunakan sebagai pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membedakan data eksternal yang diperoleh dari lingkungan dan di luar organisasi dengan data internal yang diperoleh dari dalam instansi itu sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Rangkuti (2017:26) menyatakan bahwa “IFAS adalah *internal factors analysis summary* yaitu untuk menganalisis lingkungan internal sehingga menghasilkan berbagai faktor yang menjadikan sebuah kekuatan dan kelemahan bagi suatu instansi. Matriks IFAS (*internal factors analysis summary*) digunakan sebagai alat untuk menganalisis lingkungan internal yang ada pada instansi . Matriks ini digunakan untuk menemukan faktor-faktor strategi internal instansi yang berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan instansi.

Setelah melakukan sebuah analisis internal dan eksternal, untuk langkah selanjutnya yaitu melakukan pembobotan untuk melihat nilai yang terdapat terhadap kekuatan , kelemahan, peluang, dan ancaman. Penilaian ini dilakukan oleh 6 orang pegawai dalam instansi



Tabel 4.4 Matriks IFAS pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan

No	Faktor internal	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan (<i>Strength</i>)				
1.	Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.	17%	4	0,68
2.	Kerja sama berbagai instansi.	15%	4	0,6
3.	Program yang saling mendukung dan memadai.	15%	4	0,6
4.	Pelatihan dan pembinaan yang telah di tentukan.	16%	4	0,64
	Subtotal	63%		2,52
Kelemahan (<i>Weaknes</i>)				
1.	Kinerja pegawai yang masih kurang inisiatif dalam keterampilan.	9%	4	0,36
2.	Disiplin dalam waktu harus ditingkatkan.	8%	4	0,32
3.	Pengawasan pimpinan yang masing kurang maksimal.	10%	4	0,4
4.	Kurangnya motivasi kerja.	10%	4	0,4
	Subtotal	37%		1,48
	Total	100%		4

Berdasarkan hasil pembahasan matrik IFAS, faktor kekuatan dan kelemahan memiliki total skor 2,64 berarti ini mengindikasikan posisi internal pada perusahaan cukup kuat. Karena kelemahan dengan total skor dibawah 2,5 yaitu 2 berarti ini mengindikasikan posisi internal pada perusahaan cukup lemah.

Tabel 4.5 Matriks EFAS pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan

No	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Peluang (<i>opportunities</i>)				
1.	Dapat menjalani hubungan kerja sama dengan instansi lain.	0,11	4	0,44
2.	Diberikan dukungan dari pemerintah.	0,12	4	0,48
3.	Terbentuknya inovasi yang baru.	0,13	4	0,52
4.	Memberikan pelayanan yang baik.	0,12	4	0,48
	Subtotal	0,48		1,92
Ancaman (<i>Threat</i>)				
1.	Kurangnya pemahaman masyarakat tentang disnaker.	0,13	4	0,52
2.	Kemampuan SDM yang terbatas.	0,14	4	0,56
3.	Dalam perubahan peraturan baru yang dirasakan pegawai biasanya terjadi konflik.	0,15	4	0,6
4.	Persaingan tidak sehat antar pegawai.	0,1	4	0,4
	Subtotal	0,52		2,08
	Total	1		4

Dari hasil analisis pada tabel 4.5 EFAS, faktor peluang dan ancaman memiliki total skor 3,77. Karena total skor tidak melewati 4,0 berarti ini mengindikasikan bahwa instansi bisa mengandalkan peluang namun tak terhindar dari ancaman-ancaman.

Selanjutnya nilai total skor dari masing-masing faktor dapat dirinci, Strength 0,6, Weakness 1,02, Opportunity 1,73, dan Threat 2,04. Maka diketahui selisih total skor Strength dan Weakness adalah (-) 0,42, sedangkan selisih total skor faktor Opportunity dan Threat adalah (-) 0,31. Dibawah ini merupakan gambar diagram Cartesius analisis SWOT pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.



Gambar 4.2 Diagram Cartesius Analisis SWOT

Dari gambar diagram Cartesius diatas, sangat jelas menunjukan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan berada pada kuadran IV dimana kuadran tersebut merupakan situasi bertahan

Matriks SWOT merupakan alat yang dipakai untuk mengukur faktor-faktor strategi perusahaan. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dimiliki. Berdasarkan analisis diatas menunjukan bahwa kinerja pada instansi dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal.

1. Strategi SO (*Strength-Opportunity*)

Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal (*Strength*) dan faktor eksternal (*Opportunity*), strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran instansi, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya. Strategi SO yang ditempuh pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan yaitu meningkatkan hubungan kerja sama yang baik antara pegawai dan pimpinan, memberikan pengarahan dan pembinaan kepada semua pegawai, melakukan evaluasi, dan memberikan motivasi.

2. Strategi ST (*Strength-Threat*)

Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal (*Strength*) dan faktor eksternal (*Threat*), strategi ini dibuat untuk menggunakan kekuatan yang dimiliki instansi untuk mengatasi ancaman. Strategi ST yang ditempuh pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan, yaitu meningkatkan sebuah pelayanan kepada masyarakat, visi dan misi yang telah ditetapkan dan dilaksanakan, melaksanakan suatu program yang telah diterapkan.

3. Strategi WO (*Weakness-Opportunity*)

Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal (*Weakness*) dan faktor eksternal (*Opportunity*), strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada. Strategi WO yang ditempuh pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan, yaitu memberikan sebuah *reward* dan *punishment* (sanksi), seorang pimpinan harus memahami bawahan nya, dan memberikan lingkungan kerja yang baik.

4. Strategi WT (*Weakness-Threat*)

Strategi ini merupakan gabungan dari faktor internal (*Weakness*) dan faktor eksternal (*Threat*), strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman. Strategi WT yang



ditempuh pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan, yaitu melaksanakan sebuah pelatihan kepada pegawai, meningkatkan kinerja dalam sebuah pengawasan.

Berdasarkan hasil analisis SWOT diatas diperoleh bahwa di dalam matriks IFAS menunjukkan faktor kekuatan dan kelemahan mengindikasikan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan berada pada posisi internal relatif lemah. Selanjutnya, didalam matriks EFAS menunjukkan bahwa faktor peluang dan ancaman mengindikasikan bahwa instansi tidak bisa mengandalkan peluang dan tak terhindar dari ancaman-ancaman.

Adapun dalam diagram Cartesius ditunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan berada pada kuadran IV dimana kuadran tersebut merupakan situasi bertahan. Setelah menggandengkan kekuatan dengan peluang atau strategi SO, maka diperoleh faktor kekuatan yang mesti dipertahankan untuk mampu mengambil peluang yang ada. Penggandengan strategi ST menunjukkan bahwa instansi harus memaksimalkan kekuatan untuk mengatasi ancaman yang ada. Strategi WO, memanfaatkan peluang yang ada dengan meminimalkan kelemahan perusahaan. Serta strategi WT yang mengharuskan perusahaan untuk dapat meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.

KESIMPULAN

Hasil dari analisis yang telah dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan dapat berjalan dengan baik jika melalui beberapa tahapan yaitu memahami startegi yang telah dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan dan dalam meningkatkan sebuah disiplin kerja sudah cukup baik yang dimana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, lalu kedua yaitu kerja sama berbagai instansi serta program yang saling mendukung dan memadai seperti harus mematuhi peraturan yang sudah di terapkan dalam instansi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Disiplin pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan memiliki sebuah faktor yaitu *Punishment dan Reward*. Serta hambatan dalam disiplin kerja biasanya ada pada diri kita sendiri contohnya yaitu tidak disiplin dalam waktu, banyaknya pekerjaan yang tertunda-tunda dan tidak ada keteladanan seorang pimpinan. Seorang pimpinan harus memberikan contoh yang baik terhadap bawahan nya, jika pimpinan suka menunda-nunda maka otomatis bawahannya juga akan menunda-nunda dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2017. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Aisah, W. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi), 1(7), 1302-1309.
- Anggara, M. T., Larasati Ahluwalia, S. E., & Emi Suwarni, S. E. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART), 2(2), 47-57.



- Anjarani, A. D., Mulyapradana, A., Dwirainaningsih, Y., & Lestari, F. (2022). Analisis Faktor Ketahanan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 1(3), 75-90.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Daulay, K. A., & Soemitra, A. (2023). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KEUANGAN PADA PT HERFINTA FARM AND PLANTATION. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 50-60.
- Dewi, N. T. A., & Dewi, L. A. P. (2024). Analisis Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Asn Di Kantor Kelurahan Cibeureum. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1714-1721.
- Fadilah, Y. N. (2024). Analisis Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UMKM Lavanda Brownies Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 330-336.
- Edy Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fauziah, Z. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor P3DW Karawang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(1), 94-101.
- Gibson, J. L, J. Ivancevich, M. & Donelly, J. H. 2007. *Organisasi*. Edisi Kedelapan. Alih Bahasa Djakarsih. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162-169.
- I Made Laut Merthajaya. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Quadrant.
- M. Manullang. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Pelenilitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar. 2013. *Metode Praktis Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Rosdakarya.
- Nasution. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Novitasari, Erna, (2017). *Pengantar Manajemen Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*, Yogyakarta: Quadrat.
- Nurzaman, Kadar. (2014). *Manajemen personalia*. Bandung : Cv pustaka setia wibowo. 2012. *Manajemen kinerja*. Jakarta ; PT Raja Gravindo persada.
- Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan Edisike-7 Depok: PT PARAGRAFINDO*.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2009.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2015.
- Sastrohadiwiryo Siswanto (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. jakarta. Timur: PT. Bumi Aksara.



- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584-1594.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan Kerja* Jakarta: Kencana.
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1754-1765.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wather dan Davis 2009., dalam Barthos. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Satu Pendekatan Makro*. PT. Bumi Aksara. Jaka.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, PT. Raja grafindo Persada Jakarta-14240.