

**JPRO**

Vol. 4 No. 2 Tahun 2023

E-ISSN: 27755967

## **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung**

**Zulfi Ta'biul Kholiq Sarwana<sup>1</sup>, Ratri Wahyuningtyas<sup>2</sup>**

*Universitas Telkom Bandung, Indonesia<sup>1,2</sup>*

✉ Corresponding Author:

**Nama Penulis:** Zulfi Ta'biul Kholiq Sarwana

E-mail: zulfiths.746@gmail.com

**Abstract:** *This research's goal is to discover how work discipline affects employee performance at Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. This research employs quantitative methodology. The data were derived from the outcomes of distributing questionnaires to 143 employees who served as the research sample via the saturated sampling approach. The data was then evaluated utilizing descriptive analytic techniques and PLS-SEM analysis. The findings revealed that the level of work discipline and performance of employees at Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung were high. Furthermore, work discipline had a significant and good effect on the employee performance of Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. The  $r$  square value indicates that work discipline has an enormous impact on an employee's performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Performance, PLS-SEM*

**Abstrak:** *Maksud dari studi ini guna menjelaskan bagaimana disiplin kerja dan kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung serta guna menjelaskan dampak disiplin kerja kepada kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Studi ini memakai metodologi kuantitatif. Data didapatkan dari hasil pendistribusian kuesioner kepada 143 karyawan yang menjadi sampel penelitian dengan menggunakan metode sampling jenuh. Kemudian, data ditelaah menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis PLS-SEM. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sudah sangat baik. Selanjutnya, disiplin kerja berdampak secara positif dan signifikan kepada kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Nilai  $r$  square menunjukkan bahwasanya disiplin kerja memiliki dampak kuat bagi kinerja pegawai.*

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Kinerja, PLS-SEM*

## 1. PENDAHULUAN

Satu dari sekian banyak faktor yang menyebabkan maju atau mundurnya suatu organisasi ialah sumber daya manusia. Hal ini menandakan bahwa karyawan memegang peran penting dalam mewujudkan cita-cita sebuah organisasi. Sumber daya manusia bertanggung jawab langsung dalam aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi dan juga menjadi pengendali elemen lain yang ada di dalam sistem organisasi, sehingga kinerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan (Bayu dan Wahyuningtyas, 2022).

Sebagai organisasi perangkat daerah yang bergerak dalam bidang ketertiban umum, khususnya dalam hal kebakaran dan kebencanaan, Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung membutuhkan sumber daya manusia berkinerja tinggi guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Namun berdasarkan informasi yang didapatkan, kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung mengalami penurunan pada tahun 2021. (Fahmi, 2017) menyebutkan jika kinerja ialah hasil kerja yang diterima oleh organisasi di satu periode waktu. Hasil kerja tersebut dapat berwujud kuantitas, fleksibilitas, gagasan, keandalan, atau apa pun yang dibutuhkan oleh organisasi (Brahmasari; dalam Saputra dan Wahyuningtyas, 2021).

Senada dengan pendapat tersebut, (Syafрина, 2017) menyampaikan bahwasanya kinerja ialah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam memenuhi pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan norma yang berlaku pada setiap perusahaan. (Bintoro dan Daryanto, 2017) menuturkan bahwa organisasi yang baik haruslah dapat mengukur kinerja setiap karyawan, karena hasil kerja merupakan satu dari banyaknya sebab yang menentukan tercapainya cita-cita perusahaan. Untuk mengetahui keselarasan hasil kerja dengan standar yang ditentukan oleh organisasi maka diperlukan penilaian kinerja bagi setiap karyawan (Kasmir, 2019). (Prasetio dkk., 2021) mengartikan penilaian kinerja sebagai proses organisasi mengevaluasi kinerja para pegawainya dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi seorang pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Sebagai organisasi perangkat daerah, Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung tentunya punya rutinitas tahunan menggelar penilaian kinerja pegawai. Hal ini sebagai bentuk ketaatan pada PP No. 46 2011. Prestasi PNS ditentukan dalam bentuk angka dan predikat, yaitu:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan  
Bencana Kota Bandung

**Tabel 1. Nilai dan Predikat Prestasi Kerja PNS**

Nilai	Predikat
91 - 100	Sangat Baik
76 - 90	Baik
61 - 75	Cukup
51 - 60	Kurang
< 50	Buruk

Sumber: PP No. 46, 2011

Peraturan ini berlaku dan dipakai sebagai acuan dalam memberikan predikat prestasi kerja hanya sampai tahun 2020 saja. Karena dimulai dari 2021, terbit SE Menteri PANRB No. 3 2021. Prestasi kerja PNS mulai tahun 2021 ditetapkan dengan bentuk angka dan predikat berikut, yaitu:

**Tabel 2. Nilai dan Predikat Prestasi Kerja PNS 2021**

Nilai	Predikat
110 - 120 dan menghasilkan ide-ide baru dan/atau cara-cara baru untuk meningkatkan kinerja yang bermanfaat bagi organisasi atau negara	Sangat Baik
90 - 120	Baik
70 - 89	Cukup
50 - 69	Kurang
< 50	Sangat Kurang

Sumber: SE Menteri PANRB No. 3, 2021

Berdasarkan rekapitulasi data hasil penilaian kinerja, ditemukan adanya penurunan kinerja dari PNS Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, yaitu:

**Tabel 3. Rekapitulasi Penilaian Kinerja**

Tahun	Rata-Rata	Predikat
2019	91,57	Sangat Baik
2020	93,04	Sangat Baik
2021	98,35	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari data di atas dapat diketahui bahwasanya kinerja PNS Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung mengalami penurunan ketika 2021, di mana

pada tahun 2019 dan 2020 memperoleh predikat kinerja sangat baik sedangkan pada tahun 2021 hanya mendapatkan predikat baik saja.

(Fahmi, 2017) mengatakan bahwa kinerja yang berkualitas tidak bisa dicapai semudah membalikkan tangan, melainkan harus dicapai melalui kerja yang keras dan disiplin tinggi pada saat ini hingga masa mendatang. Sejalan dengan pendapat tersebut, (Kasmir, 2019) mengungkapkan disiplin kerja sebagai satu dari banyak aspek yang berdampak bagi kinerja. (Hasibuan, 2020) menuturkan bahwasanya kedisiplinan didefinisikan apabila karyawan senantiasa tiba ataupun pulang pada waktunya, keseluruhan tugasnya dibereskan dengan sempurna, dan menaati segala aturan organisasi beserta ketentuan yang berlaku. (Sinambela, 2019) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja rendah umumnya datang terlambat ke tempat kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh, berikut merupakan data keterlambatan PNS Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung:

**Tabel 4. Data Keterlambatan**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Keterlambatan Karyawan</b>
2019	143	29%
2020	143	31%
2021	143	41%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Data tersebut memperlihatkan kenaikan keterlambatan karyawan di setiap tahunnya. Tercatat, pada tahun 2019 terjadi keterlambatan sebanyak 29%, pada tahun 2020 terjadi keterlambatan sebanyak 31% dan pada tahun 2021 terjadi kenaikan yang signifikan dengan jumlah keterlambatan berada di angka 41%.

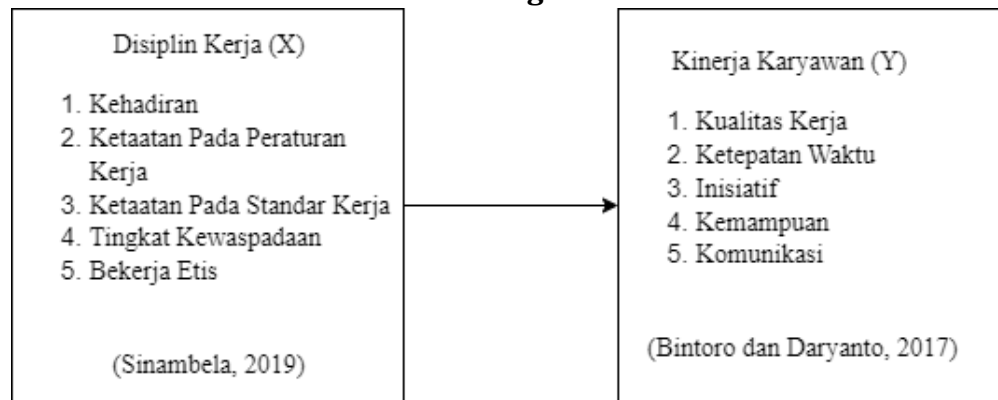
Disiplin diartikan dengan derajat atau tingkatan ketundukan seseorang pada aturan yang berlaku dan rela mendapat sanksi bila melanggar aturan yang telah disepakati (Fahmi, 2017). Sejalan dengan pendapat tersebut, (Sinambela, 2019) mengatakan bahwa kedisiplinan ialah kesanggupan karyawan untuk bekerja dengan teratur, tetap konsisten dan bekerja mengikuti ketetapan yang berlaku tanpa melanggarnya. Kemudian, menurut (Mangkunegara, 2017) disiplin kerja merupakan implementasi manajemen untuk memperkuat kebijakan-kebijakan organisasi. Menurut (Sinambela, 2019) disiplin kerja dinilai melalui dimensi, yaitu dimensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan bekerja etis.

(Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan ialah jumlah dan mutu kerja yang dicapai seorang pegawai dalam mengerjakan tanggung jawabnya sebagai karyawan dan melakukan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai. Sejalan dengan Mangkunegara, menurut (Kusumasari dan Wahyuningtyas, 2018) kinerja

karyawan diinterpretasikan sebagai pencapaian pegawai dalam membereskan tugas yang dilimpahkan kepada pegawai untuk membantu organisasi memetik keberhasilan. Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2019) kinerja karyawan dapat diuji dengan 5 dimensi, yakni dimensi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

(Sugiyono, 2022) menyatakan kerangka pemikiran ialah model konseptual yang mencoba menjelaskan teori berkaitan dengan beragam aspek yang sudah dikenal sebagai permasalahan penting. Penulis menggunakan dimensi yang telah dikemukakan oleh (Sinambela, 2019) pada disiplin kerja dan dimensi yang telah dikemukakan oleh (Bintoro dan Daryanto, 2017) pada kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini akan menggunakan pegangan kerangka pemikiran seperti ini:

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



Sumber: Data primer diolah, 2022

Hipotesis ialah jawaban temporer untuk formulasi permasalahan penelitian dan telah diungkapkan dengan bentuk set pernyataan. Hipotesis dapat membantu penulis dalam mendapatkan jawaban sementara terkait permasalahan penelitian yang sedang diteliti. Adapun yang menjadi hipotesis yaitu:

H1 : Disiplin kerja tidak berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

H2 : Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

## 2. METODE PENELITIAN

Studi ini memakai metodologi kuantitatif. (Sugiyono, 2022) menyebut metode kuantitatif ialah suatu teknik penelitian yang bersumber atas asas positifisme yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian dengan cara mengumpulkan dan menganalisis sekumpulan data. Adapun populasi dari penelitian ini yakni semua PNS Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sejumlah 143 pegawai, sekaligus menjadi sampel penelitian melalui Teknik sampling jenuh. (Abubakar, 021)

menyatakan sampling jenuh sebagai metodologi sampel ketika semua populasi diperuntukkan selaku sampel. Data penelitian ini bersumber dari wawancara dan distribusi kuesioner sebagai data primer dan peraturan pemerintah yang relevan, data kedisiplinan, serta data kinerja pegawai pada kurun waktu 2019 – 2021 sebagai data sekunder.

Data hasil penyebaran kuesioner diolah dengan analisis deskriptif dan PLS-SEM. (Sugiyono, 2022) mengungkapkan statistik deskriptif ialah statistik yang dipakai guna menjabarkan data dengan menjelaskan informasi yang terhimpun secara apa adanya tidak berniat untuk mengeluarkan simpulan yang berlaku untuk general. Kemudian, dikutip dari pendapat Wold (Ghozali, 2021) PLS ialah teknik analisis yang kuat dikarenakan berdasar atas sedikit asumsi. PLS-SEM juga tidak mengharuskan data terdistribusi secara normal, membiarkan multikolinearitas antara indikator dengan variabel latennya, dan estimasi parameter dapat dilakukan secara langsung tanpa persyaratan kesesuaian (Hamid dan Anwar, 2019).

### **3. HASIL PENELITIAN**

#### **Analisis Deskriptif**

Variabel disiplin kerja mempunyai persentase sebesar 85,87% dan berada di rentang kategori sangat baik. Sehingga, dapat dinyatakan karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung mempunyai kedisiplinan sangat baik. Kemudian, variabel kinerja karyawan mempunyai persentase sebesar 85,40% dan berada di rentang kategori sangat baik. Sehingga, dapat dinyatakan karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung mempunyai kinerja sangat tinggi.

#### **Analisis PLS-SEM**

##### **Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

Duryadi (2021) menyebutkan bahwa uji model pengukuran ialah pengujian instrumen yang digunakan dalam menghimpun data penelitian. Tujuan dari pengujian ini guna mendeteksi validitas dan reliabilitas data penelitian. Penelitian ini menggunakan uji validitas konvergen dan validitas diskriminan untuk mendeteksi validitas serta menggunakan composite reliability dan cronbachs alpha untuk menguji reliabilitas data. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, seluruh data pada penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

##### **Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Setelah selesai mengevaluasi outer model, berikutnya perlu dilakukan pengujian terhadap model struktural guna mengetahui nilai R Square ( $R^2$ ) dan tingkat signifikansi (Hamid dan Anwar, 2019). Adapun hasil pengujian terhadap inner model dalam penelitian ini akan dijabarkan pada subbab selanjutnya.

### R-Square

Duryadi (2021) mengungkapkan bahwa nilai  $R^2$  dipakai guna menelaah tingkat pengaruh variabel laten eksogenus kepada variabel laten endogenus. Hasil pengujian r-square diterangkan dalam tabel di bawah:

**Tabel 5 R-Square**

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0,691

Sumber: Output SmartPLS 3.2.9, 2023

Dilihat dari tabel di atas, variabel kinerja karyawan mempunyai r-square sejumlah 0,691. Hal tersebut menandakan bahwa disiplin kerja berkontribusi kepada kinerja karyawan sejumlah 69,1% dan 30,9% lainnya terpengaruh oleh aspek lain yang tidak diteliti. Kemudian, hasil tersebut mengindikasikan pengaruh kuat disiplin kerja kepada kinerja pegawai dikarenakan nilai r-square  $0,691 > 0,67$  (Duryadi, 2021).

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat diamati berdasarkan nilai t hitung dan p-values, dikarenakan keduanya dapat menunjukkan tingkat signifikansi pengaruh antar konstruk (Duryadi, 2021). Hasil pengujian hipotesis penelitian ini diterangkan dalam output berikut:

**Tabel 6 Uji Hipotesis**

Hipotesis	Variabel	Sampel Asli	T Statistics	P Values	Ket
H <sub>1</sub>	Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,831	34,211	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2023

Dilihat dari *output* tersebut, *path coefficients* bernilai positif sebesar 0,831 yang menandakan hubungan yang dimiliki juga bersifat positif. Dapat diterangkan jika disiplin kerja bertambah, maka kian baik juga kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai t hitung berada di angka  $34,211 > 1,96$  dan p-values bernilai  $0,000 < 0,05$  merepresentasikan syarat signifikansi sudah terpenuhi (Duryadi, 2021). Maka dari itu, bisa diputuskan bahwasanya H<sub>1</sub> diterima sementara itu H<sub>0</sub> ditolak.

## 4. PEMBAHASAN

Berlandaskan analisis deskriptif yang sudah dilangsungkan, disiplin kerja berada di rentang kategori sangat baik. Lalu, kinerja karyawan berada di rentang kategori

sangat baik. Artinya, kedisiplinan dan kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sangat tinggi.

Mengacu kepada hasil evaluasi model struktural, hasil path coefficients bernilai positif dan syarat signifikansi sudah terpenuhi, sehingga dapat dinyatakan bahwasanya disiplin kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Hal itu juga menandakan bahwasanya H1 diterima sedangkan H0 ditolak. Kontribusi disiplin kerja kepada kinerja pegawai dalam penelitian ini berada dalam kategori kuat, dilihat dari nilai r-square pada penelitian ini. Temuan penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang telah dilangsungkan oleh (Harisha dan Prasetyo, 2023) pada PT Kota Jati Furindo Jepara yang mendapati adanya dampak positif dan signifikan yang disebabkan oleh disiplin kerja kepada kinerja pegawai PT Kota Jati Furindo Jepara. Kemudian, temuan serupa didapati oleh (McCarter dkk., 2022) yang menemukan adanya dampak disiplin kerja secara positif dan signifikan bagi kinerja pegawai Hotel di Texas, Amerika Serikat.

## 5. KESIMPULAN

Berlandaskan temuan penelitian dan tujuan dari penelitian ini, kesimpulan yang diperoleh yaitu:

- a. Disiplin kerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung tergolong ke tingkatan sangat baik. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sangat tinggi.
- b. Kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung termasuk pada tingkatan sangat baik. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa tingkat kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sangat tinggi.
- c. Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan kepada kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Simpulan ini diindikasikan hasil path coefficients bernilai positif dan terpenuhinya syarat signifikansi. Kemudian, pengaruh yang diberikan disiplin kerja kepada kinerja pegawai berada dalam kategori kuat, dibuktikan dengan nilai r-square pada penelitian ini.

## 6. REFERENSI

- Abubakar. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian (1 ed.). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Bayu, R. R., & Wahyuningtyas, R. (2022). The Effect of Working Condition, Recognition and Career Management on Employee Engagement on Transmission Unit PT XYZ. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 9156. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/10167/6604>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (1 ed.). Penerbit GAVA MEDIA.



- Duryadi. (2021). Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS (J. T. Santoso (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. CV ALFABETA.
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris, 3/E. (3 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian (1 ed.). PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Harisha, A. I., & Prasetyo, A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kota Jati Furindo Jepara. RELASI: Jurnal Ekonomi, 19(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.664>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *J. of the Acad. Mark. Sci*, 43, 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (5 ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Kusumasari, N. P., & Wahyuningtyas, R. (2018). The Influence of Overtime to Work-Family Conflict and Job Performance in Witel Bogor of PT Telkom Indonesia. The 6th International Seminar and Conference on Learning Organization (ISCLo), 140.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- McCarter, M. W., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, M. Y., Abadi, R. R., & Syahrul, K. (2022). How Work Discipline and Leadership Influence Employees' Performance? *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 3(1), 17–26. <https://media.neliti.com/media/publications/410633-how-work-discipline-and-leadership-influ-d6d2d018.pdf>
- Pemerintah Indonesia. (2011). Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2014/05/PP-Nomor-46-Tahun-2011%40Penilaian-Prestasi-Kerja-Pegawai-Negeri-Sipil.pdf>
- Pemerintah Indonesia. (2021). Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2021. <https://jdih.maritim.go.id/cfind/source/files/surat-edaran-sesmenko/se-menpanrb-no-03-th-2021-ttg-penerapan-skp-360-1.pdf>
- Prasetyo, A. P., Sary, F. P., & Ferinia, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis. Mirra Buana Media.
- Saputra, E. A., & Wahyuningtyas, R. (2021). Implementation of Great Leadership Style to Leverage Employees' Performance in PT Telkom Akses Indonesia. *International Journal of Learning and Change*, 13(3). <https://doi.org/10.1504/IJLC.2021.115203>

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan  
Bencana Kota Bandung

- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In Suryani & R. Damayanti (Ed.), Manajemen Sumber Daya Manusia (4 ed.). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit ALFABETA.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>