

Pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Endang Tirtana Putra^{1✉}, Citra Suci Manta², Dina Melati³

^{1,2,3}Institut Teknologi dan Ilmu Sosial Khatulistiwa

endangtirtanaputra@gmail.com

Abstract

This research was conducted at the Department of Population and Civil Registration. The objectives of this study are: (1) To determine the effect of Total Quality Management (TQM) on Employee Performance, (2) To determine the effect of Work Discipline on Employee Performance, (3) To determine the effect of work discipline on employee performance. Total Quality Management (TQM) and Work Discipline on Employee Performance. The sample used in this study amounted to 35 respondents. This type of research is associative which is research to determine the relationship between one or more variables and how one variable affects other variables, Sugiyono (2009). The results of the research that have been carried out can be seen that, (1) Total Quality Management (TQM) has a positive effect with a t value of 21,963 and is significant on employee performance at the Population and Civil Registration Service with a significant value of 0.000 (<0.05), (2) Discipline Work has a positive effect with a t value of 0.314 and is not significant on employee performance with a significant value of 0.755 (> 0.05), (3) There is a positive and significant effect of Total Quality Management (TQM) and Work Discipline simultaneously on the Employee Performance of the Population and Registration Service Civil Servant of West Pasaman Regency, with a regression coefficient value of 375,810 with a significant value of 0.000 (<0.05). The value of R² shows 95.90% and the remaining 4.10% is influenced by other variables that are not included in this study.

Keywords: Total Quality Management (TQM), Work Discipline, Employee, Performance office of demographic affairs, Civil Registry

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil, Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Pegawai, (2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, (3) Untuk mengetahui pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang responden. Jenis penelitian bersifat asosiatif yang merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan antara satu variabel atau lebih dan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain, Sugiyono (2009). Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa, (1) Total Quality Management (TQM) berpengaruh positif dengan nilai t 21.963 dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil dengan nilai signifikan 0,000 (<0,05), (2) Disiplin Kerja berpengaruh Positif dengan nilai t 0.314 dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan 0.755 (>0,05), (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Total Quality Management (TQM) dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat, dengan nilai koefisien regresi 375.810 dengan nilai signifikan 0,000 (<0,05). Nilai R² menunjukkan 95.90% dan yang sisanya sebesar 4.10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Total Quality Management (TQM) ,Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat [1]. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi [2]. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa perana aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki oleh Instansi begitu canggih. Oleh karena itu keberhasilan suatu instansi tidak hanya tergantung dengan teknologi instansi melainkan juga tergantung

pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi tersebut [3]. Melalui Total Quality Management dan disiplin kerja termasuk instansi pemerintahan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat merupakan salah satu SKPD, yang mana bertugas untuk membantu Kepala Daerah dibidang pelayanan Pendaftaran Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas untuk membantu Bupati dalam Bidang Administrasi atau Dokumen kependudukan [4]. Instansi ini dituntut efektivitasnya dalam menjalankan fungsinya seperti memberikan pelayanan dibidang kependudukan dalam penerbitan kartu keluarga, kartu tanda penduduk, penerbitan akta kelahiran, akta kematian, akta perkawinan dan perceraian, dan kartu

Diterima: xx-xx-20xx | Revisi: xx-xx-20xx | Diterbitkan: xx-xx-20xx | doi: 10.35134/ekobistek.v11i4.414

identitas anak (KIA), disamping itu melakukan penataan/pendataan kependudukan melalui SIAK (Sistem Informasi Adminitrasi Kependudukan) yang terkoneksi dengan sistem yang ada di Direktorat Jenderal Adminitrasi Kependudukan Kementerian dalam Negeri [5]. Sumber daya manusia merupakan hal penting yang ada dalam organisasi maupun instansi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat [6]. Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat sendiri memiliki efektivitas dan efesiensi yang sangat baik dalam menjalankan tugasnya yaitu melayani masyarakat Pasaman Barat seperti layanan pengurusan pembuatan kartu keluarga, pembuatan kartu tanda penduduk dan sebagainya serta juga dapat melakukan perbaikan atau pembaruan terhadap data-data yang bersangkutan dengan kependudukan terkhususnya [7]. Kinerja yang baik dalam sebuah organisasi adalah seorang pegawai yang berusaha meningkatkan kualitas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk keberhasilan sebuah instansi [8]. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya [9]. Kinerja penyelenggaraan pemerintah akan sangat ditentukan oleh unsur-unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi tolak ukurnya adalah keterampilan kerja pegawainya [10]. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi dengan kinerja yang baik. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi sebuah instansi serta dari pihak pegawai itu sendiri [11]. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya [12]. Pendekatan manajemen pada suatu organisasi berpusat pada kualitas, berdasarkan partisipasi semua anggotanya dan bertujuan untuk kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan dan manfaat bagi semua anggota organisasi dan masyarakat [13]. Disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi [14]. Secara Umum disiplin kerja adalah suatu sikap, kepatuhan dan ketaatan seseorang pegawai atas semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau instansi dimana mereka bekerja dan apabila peraturan atau norma tersebut ada yang tidak dipatuhi atau dilanggar maka pegawai akan dikenakan sanksi berdasarkan kesalahannya sesuai dengan peraturan yang telah dibuat dan disepakati sebelumnya [15].

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara satu variabel atau lebih dan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain, (Sugiyono, 2009). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai THL (Tenaga Harian Lepas) di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 35 orang. Data penelitian yaitu data primer yang diperoleh melalui survei lapangan dengan cara pengisian kuisioner sebagai instrument penelitian. Teknik analisis regresi yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner

Uji Reabilitas

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik

Analisis regresi linear berganda

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana Y merupakan profitabilitas (ROA), a merupakan koefisien konstanta, b_1 , b_2 , b_3 merupakan koefisien regresi, x_1 merupakan pertumbuhan perusahaan, x_2 merupakan kebijakan hutang, x_3 merupakan ukuran perusahaan, e merupakan error.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) berguna untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu pertumbuhan perusahaan, kebijakan hutang dan ukuran perusahaan secara simultan menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen yaitu Profitabilitas (ROA).

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial bertujuan untuk mengetahui bahwa variabel independen yaitu pertumbuhan perusahaan, kebijakan hutang dan ukuran perusahaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Profitabilitas (ROA).

Uji Hipotesis Secara Simultan atau Menyeluruh (Uji f)

Untuk mengetahui bahwa variabel independen yaitu pertumbuhan perusahaan, kebijakan hutang dan ukuran perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Profitabilitas (ROA) dapat dilihat dari hasil uji f.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil uji validitas dijelaskan pada Tabel 1. Dibawah ini

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai
Kinerja	Y-1	0.608
	Y-2	0.595
	Y-3	0.363
	Y-4	0.417
	Y-5	0.398
	Y-6	0.376
	Y-7	0.431
	Y-8	0.504
Total Quality Management	X1-1	0.570
	X1-2	0.579
	X1-3	0.302
	X1-5	0.426
	X1-6	0.387
	X1-7	0.491
	X1-8	0.498
Disiplin Kerja	X2-1	0.527
	X2-2	0.492
	X2-3	0.549
	X2-4	0.623
	X2-5	0.702
	X2-6	0.720
	X2-7	0.635
	X2-8	0.633

Uji Reabilitas

Hasil uji realibilitas dijelaskan pada Tabel 2. Dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.762	Reliabel
Total Quality Management (TQM) (X ₁)	0.746	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.861	Reliabel

Dari tabel diatas terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Sekaran (2008), dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach's Alpha di atas 0,70.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3. Dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kinerja Pegawai(Y)	0.098	Normal
Total Quality Management(TQM) (X ₁)	0.152	Normal
Disiplin Kerja (X ₂)	0.200	Normal

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan angka 0.098, Total Quality Management (TQM) (X₁) menunjukkan angka 0.152, dan Disiplin Kerja (X₂) menunjukkan angka 0.200, maka disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikan > 0,05 dengan demikian model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas disajikan pada Tabel 4. Dibawah ini.

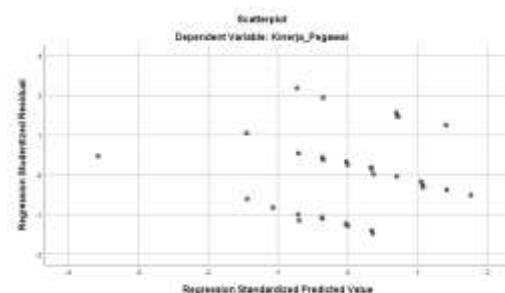
Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Sig	Keterangan
TQM	0.385	Linier
Disiplin Kerja	0.348	Linear

Berdasarkan dari tabel di atas hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada Deviation from Linearity sebesar 0,385. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Total Quality Management (TQM) (X₁) dan Kinerja Pegawai (Y) terdapat hubungan yang linier. Begitupun dengan Variabel Disiplin kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) juga terdapat hubungan yang linier pada Deviation from Linearity dengan nilai signifikan sebesar 0.348. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dijelaskan pada Gambar 1. Dibawah ini.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Scatterplot di atas, tidak ditemukan terbentuknya pola-pola tertentu dari penyebaran titik-titik pada grafik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolonieritas dijelaskan pada Tabel. 5 dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleran ce	VIF	Ket
TQM (X ₁)	0.653	1.532	Bebas

			Multikolinearitas Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.653	1.532	

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Total Quality Management (TQM) Dan Disiplin Kerja nilai tolerence nya tidak ada yang kecil dari 0,1 sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10. Dengan demikian di antara variabel indenpenden dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Linear Berganda

Hasil uji linear berganda disajikan pada Tabel. 5 dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.659	1.245		.529	.600
1 TQM	1.095	.050	.971	21.963	.000
Disiplin_kerja	.012	.038	.014	.314	.755

Berdasarkan model penelitian dalam skripsi ini,merujuk pada pendapat Kuncoro (2010) maka rumus persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan demikian persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah :

$$Y = 0.659 + 1.095X_1 + 0.012 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut. Konstanta (a) bernilai 0.659 nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor nilai Total Quality Management (TQM) (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) sama dengan nol, maka skor nilai Kinerja Pegawai (Y) bernilai sebesar konstanta.Koefisien b₁ sebesar 1.095 koefisien variabel Total Quality Management (TQM) positif artinya skor Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Pegawai bersifat positif. Jika skor Total Quality Management(TQM) mengalami peningkatan, maka Kinerja Pegawai meningkat pula.Koefisien b₂ sebesar 0.012 koefisien variabel Disiplin Kerja positif artinya skor Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai bersifat positif. Jika skor

Disiplin Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan pula.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Dari Tabel 5. terlihat bahwa variabel Total Quality Management (TQM) memiliki nilai t sebesar 21.963 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Total Quality Management (TQM) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependidikan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Artinya hipotesis 1 diterima.

Sedangkan Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t sebesar 0.314 dan nilai signifikansi 0,755 (> 0,05). Dari data ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Kependidikan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Artinya hipotesis 2 ditolak.

Uji F

Hasil uji f disajikan pada Tabel 6. dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	Uji F df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	328.308	2	164.154	375.810	.000 ^b
Residual	13.978	32	.437		
Total	342.286	34			

Dari Tabel 6. terlihat bahwa nilai signifikansi uji F adalah 0.000 dan nilai F sebesar 375.810. Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak

digunakan dalam penelitian ini. Dimana Total Quality Management (TQM) dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Kependidikan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Koefisien Determiasi (R²)

Dari Tabel 6. Terlihat bahwa koefisien determinasinya adalah 0,959 atau 95.90%. Artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 95.90%. Sisanya atau sebesar 4.10% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam pengujian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel Total Quality Management (TQM) Dan Disiplin Kerja dalam penelitian ini relatif besar terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.

Pembahasan

Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Total Quality Management (TQM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diterima, dimana nilai t sebesar 21.963 dan nilai signifikan sebesar 0.000 kecil dari nilai signifikansi α sebesar (<0.05) dengan nilai koefisiennya 1.095 Artinya variabel Total Quality Management (TQM) merupakan faktor yang berpengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. Dimana nilai t sebesar 0.314 dan nilai signifikansi sebesar 0,755 diatas nilai signifikansi α sebesar (<0.05) dan nilai koefisiennya sebesar 0.012, sehingga hipotesis kedua ditolak. Peneliti berpendapat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sudah tidak diragukan lagi, namun masih ada kekurangan dalam penerapan kedisiplinan dan masih kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga terjadinya pengaruh yang tidak signifikan.

Pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat

Berdasarkan dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 375,810$ dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari pada nilai batas signifikan yakni 0,05. Dengan demikian Total Quality Management (TQM) dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Total Quality Management terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat dengan nilai t sebesar 21.963 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis 1 diterima. Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai t sebesar 0.314 dengan signifikansi 0,755 atau $> 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis 2 ditolak. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Total Quality Management dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil dengan nilai F sebesar 375.810 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis 3 diterima. Pengujian terhadap model penelitian melalui uji F sebesar 375.810 ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,959 atau 95.90%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 95.90%. Selebihnya yaitu 4.10% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Daftar Rujukan

- [1] issalillah, fayola. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>
- [2] Lestari, S., & Afifah, D. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- [3] Sari, D. E. K., Surachman, S., & Ratnawati, K. (2018). PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i1.2313>
- [4] Sulaeman, dkk, M. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KOTA BANJAR. <https://doi.org/10.31227/osf.io/8wb3a>
- [5] Sunarno, S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BEKASI BARAT. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- [6] Mardalena, E. M. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP TOTAL QUALITY MANAGEMENT. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 1(1), 35–54. <https://doi.org/10.54895/jmbu.v1i1.544>

- [7] Sari, D. E. K., Surachman, S., & Ratnawati, K. (2018). PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i1.2313>
- [8] Chusnah, C., & Purwanti, H. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SGI. *Kinerja*, 2(01), 122–132. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>
- [9] Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Parepare. *Amsir Management Journal*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.89>
- [10] Yenimar. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA MEMODERASI KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 6 PADANG. <https://doi.org/10.31219/osf.io/g28xh>
- [11] Nazir, A. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA MASTIKA NUSANTARA. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i1.63>
- [12] Febrianningsiyas, P. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sumber Ayam Kediri. <https://doi.org/10.31219/osf.io/pj4kx>
- [13] Setiawati, R. D. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAKURA JAVA INDONESIA. <https://doi.org/10.31219/osf.io/47my9>
- [14] Hasan, J. (2019). Pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Abidin Palmita Bross Medan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/5sdz6>
- [15] Agusti, L. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PADANG. <https://doi.org/10.31219/osf.io/wexph>