

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BIDANG
PERBENDAHARAAN: STUDI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN
ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN PESAWARAN**

Hardini Ariningrum¹, Miftah Riska Maulana Cahyani², Sudewi³

^{1,2}Universitas Malahayati Bandar Lampung

³Institut Bakti Nusantara Lampung

Email : hardini.ariningrum@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di divisi bidang Perbendaharaan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran. Sampel pada penelitian adalah karyawan BPKAD kabupaten Pringsewu yang telah memenuhi kriteria purposive sampling.. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bidang Perbendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran. Pembuat kebijakan yaitu bagian bendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran menjadikan hasil penelitian ini sebagai tolak ukur dalam memaksimalkan kinerja karyawan. disiplin kerja hendaknya di evaluasi dan terus ditingkatkan agar memperoleh hasil yang optimal.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Bidang Pembendaharaan BPKAD*

1. PENDAHULUAN

Pemberdayaan karyawan sangat penting karena Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah SDM organisasi yang menjalankan organisasi pemerintah. Akibatnya, karyawan memainkan peran penting dalam keseluruhan strategi organisasi. Meski terdapat banyak aset, kantor, dan yayasan lainnya, namun tanpa SDM kegiatan bisnis tidak akan berjalan dengan baik. SDM juga merupakan bagian penting dari upaya organisasi untuk mencapai kemajuan dan mencapai tujuan mereka (Sugiantari et al., 2023). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja menjadi suatu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.(Safitri & Astutik, 2022). Disiplin kerja selalu berpegang pada aturan, bukan sekedar sikap. Dalam pengertian ini, ada dua faktor penting yang digabungkan, yaitu waktu dan latihan atau aktivitas. Dalam sebuah kantor, upaya untuk mendisiplinkan juga memerlukan penjelasan yang wajar mengenai kewajiban dan wewenang, strategi yang lugas atau sistem kerja yang mudah dipahami oleh setiap bagian (Sugiantari et al., 2023).Penelitian di lingkungan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dan hasil kerja yang lebih baik. Penghormatan, ketaatan, dan penghormatan terhadap peraturan suatu instansi merupakan seluruh aspek disiplin kerja. Karyawan harus dibiasakan untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga disiplin ini harus dijaga dan dikembangkan secara konsisten (Hidayat, 2022). Kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat (Kusdiana, 2018). Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dan dapat diukur berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi (Rivai & Basri dalam Masram, 2017). Selain itu, kinerja juga dapat dipahami sebagai perilaku nyata yang

ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja sesuai perannya dalam organisasi (Rivai, 2012).

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung lembaga yang merupakan bagian dari unsur Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Daerah Kabupaten Pesawaran. BPKAD dipimpin oleh seorang Kepala BPKAD yang bertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten Pesawaran melalui Sekretaris Daerah (Sekda) Kabupaten Pesawaran. Lokasinya terletak di jalan Raya Kedondong, Way Layap, Gedongtataan, Pesawaran. BPKAD memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan visi dan misi pemerintah Kabupaten Pesawaran dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Sebagai bagian integral dari struktur pemerintah daerah, BPKAD memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi keuangan dan manajemen aset untuk mendukung pembangunan dan penyelenggaraan layanan publik di Kabupaten Pesawaran. Dalam konteks BPKAD Kabupaten Pesawaran, evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja (Supriyadi, 2024).

Penelitian pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu membuktikan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin waktu, patuh pada aturan, dan bertanggung jawab menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi (Sari, 2019). Beberapa faktor tersebut mencakup rendahnya semangat kerja yang disebabkan oleh rekan kerja, dampak dari budaya organisasi, dan kurangnya ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang mengakibatkan ketidakpatuhan terhadap peraturan. Keseluruhan faktor – faktor ini dapat mengakibatkan kurangnya efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka di lingkungan kerja. Berdasarkan diskusi dan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di divisi bidang Perbendaharaan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran. Meskipun sejumlah penelitian telah mengonfirmasi pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPKAD, namun sebagian besar penelitian masih membahas pengaruh disiplin kerja pada tingkat organisasi BPKAD secara umum, bukan secara spesifik pada divisi bidang Perbendaharaan. Padahal, divisi ini memiliki karakteristik pekerjaan yang lebih teknis dan berisiko tinggi terhadap kesalahan administrasi keuangan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin dicirikan sebagai kemampuan dan perhatian individu untuk mengikuti semua pedoman dan norma organisasi yang material. Ketika seseorang sadar akan tanggung jawabnya dan menaati aturan secara sukarela dan bukan karena kewajiban, hal ini disebut kesadaran. Namun yang dimaksud dengan kesiapan adalah sikap, tingkah laku, dan aktivitas seseorang sesuai pedoman organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Delimawati, 2022). Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau keinginan seorang karyawan untuk bekerja lengkap dan setuju dengan prinsip – prinsip yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini akan mendukung energi kerja dan memberi energi pada pengakuan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi merasa bahwa mereka terkait dengan tujuan organisasi dan pantas mendapat pertimbangan sehingga upaya mereka dihargai dan dirasakan. Jadi karyawan dengan semangat tinggi memberikan perspektif inspiratif seperti dedikasi, kegembiraan, kolaborasi, kebanggaan dan kepatuhan terhadap komitmen mereka (Nuraini, 2022).

Disiplin Kerja akan meningkatkan dan menjamin bahwa karyawan mematuhi semua aturan organisasi, disiplin adalah hal yang mendasar. Peraturan sangat penting untuk membantu karyawan mempertahankan kendali yang besar dalam organisasi. Semangat kerja, produktivitas, efektivitas, dan efisiensi karyawan akan meningkat ketika peraturan yang baik

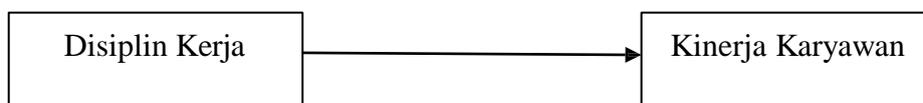
diterapkan seluruh pegawai harus mendapat hukuman yang adil dan tegas. Dalam suatu organisasi, kedisiplinan harus ada. Suatu organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika tidak ada dukungan disiplin kerja yang baik. Dengan cara ini, disiplin adalah jalan menuju hasil organisasi dalam mencapai tujuannya (Santoso, 2018).

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan sangat diperlukan baik bagi kinerja karyawan itu sendiri maupun bagi keberhasilan usaha. Pelaksanaannya merupakan akibat dari jalannya pekerjaan tertentu yang diatur pada tempat karyawan dan organisasi yang bersangkutan (Hasibuan & Silvy, 2019). Evaluasi pelaksanaan kinerja yang tepat dapat menambah pengambilan keputusan batin tanpa pemisahan. Dalam beberapa kasus, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor – faktor luar tempat kerja seperti keluarga, kesejahteraan, keadaan keuangan, atau masalah individu lainnya. Unit yang bertugas mengelola sumber daya manusia mungkin dapat membantu mencari solusi atas permasalahan ini jika mereka menyadarinya (Herlianti et al., 2023).

Beberapa studi pada instansi pemerintah dan lembaga keuangan dilakukan peneliti sebelumnya (Sari, 2019; Vinando, 2021; Supriyadi, 2024). daerah membuktikan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara signifikan mempengaruhi kinerja, di mana semakin tinggi disiplin dan kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Penelitian yang dilakukan Amin & Yusra (2021) di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang membuktikan secara empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga menegaskan bahwa disiplin kerja, seperti kehadiran tepat waktu, mengikuti prosedur, dan berpenampilan sesuai aturan, dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan perbendaharaan. Berdasarkan beberapa studi di atas maka peneliti mengajukan hipotesis:

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bidang Perbendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran

Kerangka pikir penelitian ini yaitu variabel independen (disiplin kerja) dan variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan sehingga pada gambar kerangka pikir ini dapat mempermudah di dalam penelitian :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode penelitian yang bersifat kuantitatif, di mana informasi yang signifikan disampaikan dalam bentuk angka, termasuk data yang diperoleh dari survei, serta informasi tambahan yang diambil dari artikel dan jurnal.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merujuk pada suatu wilayah keseluruhan yang mencakup subyek dengan karakteristik tertentu. Identifikasi karakteristik ini tidak sepenuhnya ditetapkan oleh para ahli

untuk dijelaskan dan kemudian diputuskan (Sugiono, 2016). Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada 100 karyawan yang berasal dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesawaran. Dalam penelitian ini, sampel diambil dari 36 karyawan yang tergabung dalam Bidang Perbendaharaan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pesawaran, sebagai bagian representatif dari populasi tersebut.

Pengumpulan Data

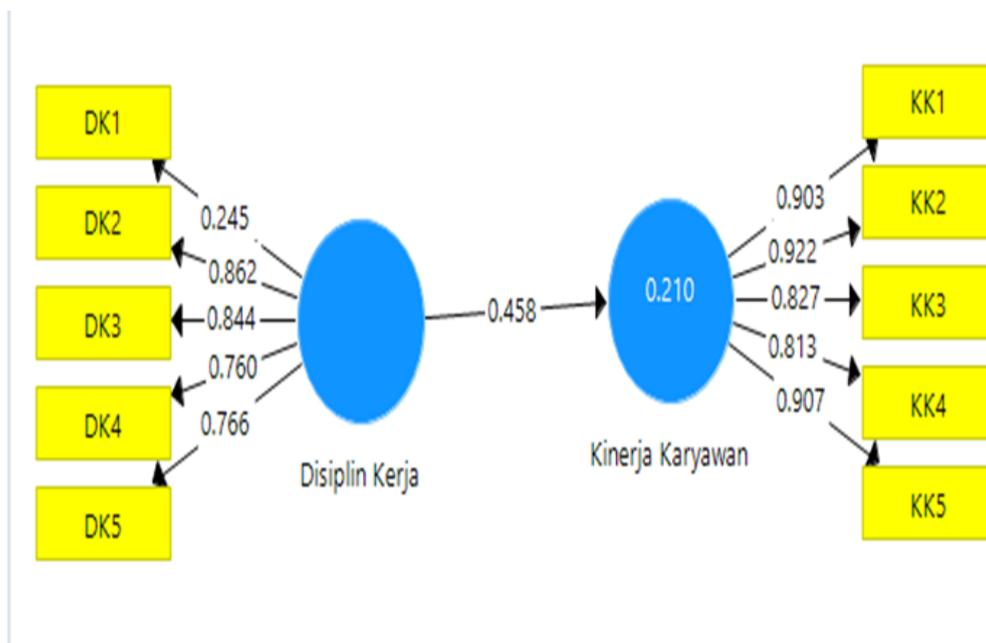
Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan melakukan wawancara kepada karyawan di Bidang Perbendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan membuat pernyataan berkaitan dengan objek yang diteliti, dan diberikan satu per satu kepada responden (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner terhadap kepada karyawan di Bidang Perbendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran. Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data menggunakan referensi-referensi yang ada berupa literatur seperti buku, jurnal, atau bahkan peraturan perundang - undangan. Dalam penyusunan penelitian ini studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari literatur berupa buku, jurnal dan peraturan perundang-undangan.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan oleh peneliti adalah analisis *outer model* dan analisis *inner model*. Analisis *outer model* mencakup Uji Validitas (*convergent validity*, *discriminant validity*) dan Uji Reliabilitas, sedangkan analisis *inner model* mencakup Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Hipotesis. Peneliti menggunakan *software* SmartPLS 3.0.

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan SMART PLS (Partial Least Squares) yaitu merupakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten secara simultan, baik model pengukuran (*outer model*) maupun model struktural (*inner model*).Harahap (2020).

4. HASIL PENELITIAN



Gambar 2 Hasil Uji SmartPLS

Berdasarkan Gambar 2 diaatas, menunjukkan hasil dari semua indikator pada penelitian

ini. Untuk memenuhi uji validitas harus di atas 0,7. Pada gambar 1.2 hampir semua indikator memiliki nilai 0,7 dikatakan valid karena telah memenuhi nilai > 0,7. Tetapi masih terdapat juga indikator yang bawah 0,7.

Tabel 1.Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Keterangan
Disiplin Kerja	0,536	Valid
Kinerja Karyawan	0,767	Valid

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.0

Pada Tabel 1 memberikan nilai AVE diatas 0,50 untuk semua konstruk. Disiplin Kerja memiliki AVE 0,536 dan Kinerja Karyawan memiliki AVE 0,767. Jadi dapat disimpulkan variabel Disiplin kerja dan Kinerja karyawan memiliki nilai AVE yang tinggi dan semua konstruk memiliki nilai diatas > 0,5.

Tabel 2 *Cross Loading*

Variabel	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
DK1	0,245	0,168
DK2	0,862	0,367
DK3	0,844	0,412
DK4	0,760	0,310
DK5	0,766	0,357
KK1	0,375	0,903
KK2	0,398	0,922
KK3	0,394	0,827
KK4	0,472	0,813
KK5	0,327	0,907

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Nilai *loading factor* pada Disiplin Kerja (0,862) dan nilai *loading factor* konstruk lainnya, yaitu dan Kinerja Karyawan (0,922). Menurut hasil di atas dapat dilihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas *discriminant validity* sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3 *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Konstruk	Reliabilitas Komposit	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0,839	0,746
Kinerja Karyawan	0,943	0,924

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.0

Dari Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *composite reliability* untuk

semua konstruk diatas 0,6, yang menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Selain itu, ketika semua nilai *cronbach alpha* > 0,70, maka dapat dianggap bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4 R-Square Adjusted

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0,210	0,181

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.0

Merujuk pada Tabel 4, hasil dari SmartPLS 3.0 tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perbendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran melalui Disiplin Kerja nilai R^2 *adjusted* sebesar 0,181 atau 18%, artinya Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 18% bahwa pengaruh antara variabel X1 terhadap Y berpegaruh substansial (lemah).

Tabel 5 Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Stat ((O/STDEV))	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,458	0,518	0,183	2,507	0,012

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.0

Hasil Uji hipotesis pada Tabel 5 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai kolerasi sebesar 0,458, nilai *P values* $0,012 < 0,05$. Dan nilai *T statistics* $2,507 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bidang Perbendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Bidang Perbendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Bidang Perbendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan instansi pemerintah, termasuk Badan Pembendaharaan Daerah (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah/BPKD dan Badan Pendapatan Daerah/Bappenda). Berbagai penelitian empiris di Indonesia telah membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di badan-badan tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Wulandari (2019). Penelitian yang dilakukan di BPKD Kota Sukabumi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif kuantitatif dengan teknik sensus, melibatkan 90 pegawai sebagai responden. Hasil analisis statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan BPKD. Hasil penelitian Harisandi (2018) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan

kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bidang Perbendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bidang Perbendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran. saran yang dapat dikemukakan adalah untuk para karyawan Bidang Perbendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran agar selalu datang tepat waktu saat bekerja, kinerja yang belum maksimal setelah diterapkannya disiplin kerja hendaknya di evaluasi apa penyebab kurang maksimalnya kinerja para karyawan tersebut. Kemudian karyawan Bidang Perbendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran harus mampu menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada Bidang Perbendaharaan BPKAD Kabupaten Pesawaran, dan untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan lagi penelitian mengenai faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan menambah jumlah sampel dan variabel – variabel lainnya serta menggunakan analisis lebih baik lagi dan memberikan hasil penelitian yang lebih menarik atas dasar fenomena yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulita, A. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu). Universitas Brawijaya.
- Delimawati, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rutan Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(4), 17–36. <https://doi.org/10.36546/jm.v9i4.500>
- Harahap, L. K. (2020). *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS*. Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Harisandi, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Setdaprovsu. Universitas Medan Area
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147..
- Herlianti, N., Susena, K. C., & Irawan, Y. (2023). *Factors Affecting The Performance Of BPKAD Employees South Bengkulu District Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai BPKAD Kabupaten Bengkulu Selatan*. 3(5), 123–132.
- Hidayat, N. A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Laris Manis Utama Makassar*. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.2422>
- Kusdiana, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekanbaru. *Riau Economics and Business Reviewer*, 9(3), 148–156.

- Nuraini. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daya Makassar*. 5(2), 314–327.
- Rivai, V., & Basri, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Safitri, R. A., & Astutik, M. (2022). Job Satisfaction: Linking Discipline, Environment, Communication to Employee Performance. *Academia Open*, 7, 10.21070/acopen.7.2022.2708. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.2708>
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247–272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Sari, N. P. (2019). Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 112-119. *Seminar Nasional Multli Disiplin Ilmu*, 9(1), 134–147.
- Sugiantari, N. K. N., Angraini, N. P. N., & Jodi, I. W. G. A. S. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar. *Values*, 4(1), 1–13. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6188/4705>
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Issue April).
- Supriyadi. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja pegawai. *IJMA: Indonesian Journal of Multidisciplinary Approach*, 8(1), 287-298.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Vinando, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa. *SJM: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 123-134.
- Wulandari, D. (2019). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi. Skripsi, Universitas Pakuan