

OPTIMALISASI DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI UPT SDN PURWOREJO 1 KOTA PASURUAN

Farah Adiba¹, Dyah Rangga P.², Novianik Irmayanti³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Malang

Email: fararifki46@gmail.com

Abstrak

Evaluasi adalah upaya untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi aspek kinerja pekerjaan yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Sistem atau proses evaluasi kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam melakukan optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia suatu instansi karena jika tidak dikomunikasikan dengan baik akan mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dan juga kemampuan pegawai dalam merencanakan karirnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai disiplin kerja pegawai saat ini di UPT SDN Purworejo 1 Kota Pasuruan dan untuk mengetahui berapa persen disiplin kerja pegawai menurut catatan kehadiran pegawai yang dipantau di UPT. SDN Purworejo 1, Pasuruan Kota.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode ini secara sistematis, faktual dan tepat menggambarkan atau menggambarkan hubungan antara fakta dan fenomena yang diteliti tanpa perhitungan statistik. Sampel penelitian yang digunakan adalah Seluruh pegawai di sekolah UPT SDN Purworejo 1 Kota Pasuruan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui bimbingan dan kajian literatur.

Kata Kunci : Deskriptif, Optimalisasi, Evaluasi, Disiplin Kerja

Abstract

Evaluation is an effort to identify and evaluate aspects of work performance that influence the success of an organization or agency. The performance evaluation system or process plays a very important role in optimizing and managing human resources in an agency because if it is not communicated well it will affect the success of the agency and also the ability of employees to plan their careers.

The aim of this research is to assess the current employee work discipline at UPT SDN Purworejo 1 Pasuruan City and to find out what percentage of employee work discipline is according to employee attendance records monitored at UPT. SDN Purworejo 1, Pasuruan City.

In this research, the data analysis used to analyze the data is a descriptive method. This method systematically, factually and precisely describes or describes the relationship between the facts and phenomena studied without statistical calculations. The research sample used was all employees at the UPT SDN Purworejo 1 school, Pasuruan City. Data collection techniques were carried out through guidance and literature review.

Keywords: Descriptive, Optimization, Evaluation, Work Discipline

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak hidup sendiri, melainkan selalu berkelompok atau berorganisasi. Setiap organisasi atau otoritas, baik pemerintah maupun swasta, selalu diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama selama pelaksanaan program-programnya. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan harus lebih diperhatikan dan dipelajari. Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur untuk mencapai berfungsinya tujuan organisasi atau instansi adalah identifikasi dan evaluasi disiplin kerja para pegawainya, khususnya dalam hal disiplin kerja.

Mangkunegara (2009) efisiensi merupakan hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternalnya. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan spiritualitas. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, penghargaan, pengawasan berupa pengawasan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, rutinitas kerja, sistem hukuman, dll. (Mangkuprawira dan Hubejo 2007). Sementara itu, Simanjuntak (2005) berpendapat bahwa kinerja setiap individu dipengaruhi oleh

banyak faktor, yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Hal ini juga dapat diamati pada pegawai dalam suatu organisasi, dimana dalam pelaksanaannya tugas pegawai merupakan hal yang penting, terutama dalam pelaksanaan disiplin pegawai. Menurut Hasibuan (2009), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku di dalam suatu organisasi atau instansi Disiplin kerja seorang karyawan dianggap baik bila dapat dilihat bahwa ia mengikuti aturan hari ini, aturan, kode etik di tempat kerja dan peraturan organisasi/kewenangan lainnya. Dalam uraian di atas dijelaskan bahwa seorang pegawai disiplin dalam bekerja apabila ia menaati jam kerja, keahliannya, tanggung jawab jabatannya dan peraturan lingkungan kerja. Oleh karena itu, perilaku kedisiplinan pegawai juga ditentukan oleh lingkungan kerja. Kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kinerja aparatur negara, terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kinerja seorang karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan tertentu atau dimensi pekerjaan yang mengidentifikasi elemen pekerjaan yang paling penting. Sebagai dasar untuk memperbaiki kelemahan dan memperkuat kekuatan untuk meningkatkan produktivitas dan pengembangan sumber daya manusia, organisasi atau instansi harus mengetahui kelemahan dan kelebihan

pegawai yang berbeda-beda, sehingga kinerja pegawai di setiap instansi harus dioptimalkan untuk mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, perlu dilakukan tinjauan kinerja secara berkala berdasarkan masa lalu atau masa depan. UPT SDN Purworejo 1 Kota Pasuruan berdiri pada tahun 1973 dan mulai beroperasi pada tahun 1974. Struktur organisasi UPT SDN Purworejo 1 Kota Pasuruan terdiri dari: Kepala sekolah 8 PNS sebagai guru tetap, 8 sebagai guru honorer atau tetap dan 4 staf administrasi dan pendukung. Bangunan permanen tersebut terletak di pusat kota di depan kantor PDAM Kota Pasuruan, tepatnya di

Jalan Erlangga No. 03, Kecamatan Purworejo, Kota Pasuruan. UPT SDN Purworejo 1 Kota Pasuruan selalu bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan strategi dan kebijakan sebagai landasan dan acuan bagi instansi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Optimalisasi Disiplin Kerja Pegawai Pada UPT SDN Purworejo 1 Kota Pasuruan”.

Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan timbul dalam penyelesaian pekerjaan ini dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dalam birokrasi pemerintah sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian rumusan masalah yang penulis rumuskan: “Bagaimana disiplin kerja pegawai di UPT SDN Purworejo 1 Kota Pasuruan?”

Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk

memahami sejauh mana tingkat disiplin disiplin kerja pegawai UPT SDN Purworejo 1 Kota Pasuruan.

Manfaat

Kegunaan ilmiah dari karya ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi sebagai alat untuk menyelidiki kinerja dan melakukan optimalisasi tenaga kependidikan dan untuk mendukung kebutuhan penelitian selanjutnya. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menjadi sumber bahan masukan keputusan/kebijakan, khususnya bagi pimpinan sekolah dalam mengevaluasi dan melakukan optimalisasi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan tanggung jawabnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana para anggota organisasi dengan rela mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Padahal kerja adalah setiap kegiatan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut mendukung tercapainya tujuan organisasi, pribadi dan masyarakat (Mardi, 2016).

Hasibuan (2009) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati semua aturan dan norma sosial dalam organisasi pemerintahan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang rela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Ia menaati / melaksanakan semua tugasnya dengan baik dan tidak atas dasar paksaan. Kesiapan adalah sikap, perilaku dan tindakan individu sesuai dengan kebijakan tertulis dan tidak tertulis dari

organisasi.

Faktor – Faktor Disiplin

Menurut Hasibuan (2009:194) Faktor-faktor berikut mempengaruhi disiplin kerja pekerja:

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan keterampilan memengaruhi disiplin karyawan. Namun pada dasarnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan keahlian pegawai tersebut, sehingga pegawai bekerja dengan disiplin dan bersungguh-sungguh.

2. Kepemimpinan

Seorang pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan disiplin kerja seorang pegawai. Karena seorang pemimpin memberikan contoh kepada bawahannya.

3. Kompensasi.

Kompensasi memainkan peran penting dalam disiplin kerja karyawan semakin tinggi gaji yang diberikan perusahaan maka semakin baik disiplin kerja karyawan tersebut. Sebaliknya: karyawan sulit bekerja secara disiplin jika kebutuhan primernya tidak terpenuhi.

4. Sanksi Hukum.

Sanksi hukum yang lebih ketat menciptakan ketakutan akan tindakan disipliner bagi karyawan dan meningkatkan kepatuhan karyawan.

5. Tinjauan. Kepemimpinan

Tinjauan Kepemimpinan merupakan cara yang paling efektif untuk menerapkan disiplin kerja seorang karyawan.

Menurut Tu'u (2004:48-50) ada beberapa

faktor kedisiplinan, yaitu sebagai berikut:

1. Kesadaran diri merupakan pemahaman diri bahwa kedisiplinan dipandang penting untuk kesejahteraan dan kesuksesan seseorang, ditambah kesadaran diri merupakan motif yang kuat untuk menerapkan disiplin.
2. Pemantauan dan kepatuhan sebagai langkah pelaksanaan dan pemenuhan aturan yang menjadi pedoman perilaku individu.
3. Alat pendidikan yang memungkinkan Anda untuk memengaruhi, mengubah, mendorong, dan memodifikasi perilaku sesuai dengan norma yang ditentukan atau diajarkan.

4. Sebagai hukuman, berusaha untuk menyadarkan, memperbaiki dan mengoreksi yang salah, agar manusia kembali pada perilaku yang diharapkan.

Selain itu, ada factor – faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya disiplin individu, yaitu:

1. Tindakan dan perbuatan seringkali berbicara lebih keras daripada kata-kata, sehingga memberi contoh dalam perilaku disiplin sangat penting bagi siswa. Di sekolah semua orang mengembangkan ketaatan dan ketaatan yang bersumber dari kesadaran diri, hingga muncul jiwa disiplin yang dapat menjadi teladan.

2. Lingkungan yang disiplin

Lingkungan juga dapat mempengaruhi seseorang jika dalam lingkungan yang disiplin seseorang dapat membawa lingkungan bersamanya. Aturan yang dihormati dan diikuti adalah yang berlaku di daerah tersebut dan tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk

kegiatan dan proses Pendidikan.

3. Latihan Disiplin

Disiplin dapat diperoleh dan dibentuk melalui latihan serta kebiasaan yang membentuk sikap hidup, aktivitas dan kebiasaan dalam mengikuti, mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku.

Disiplin berulang dan membiasakannya dalam praktik sehari-hari adalah bagaimana disiplin berkembang dalam diri seseorang. Kebiasaan disiplin di sekolah yang peraturan-peraturannya dipersepsi sebagai sesuatu yang harus dipatuhi secara sadar, dapat berkembang menjadi kebiasaan yang akan berdampak positif bagi kehidupan siswa di masa depan.

METODE PENELITIAN

Kajian ini mencoba menampilkan gambaran nyata dilapangan berdasarkan fenomena, fakta dan fakta yang ditemukan. Salah satu metode analisis data adalah metode deskriptif. Menurut Arikunto (2009, 234), “penelitian deskriptif adalah penelitian yang tidak bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya bertujuan untuk mendeskripsikan suatu variabel, gejala atau keadaan”. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif, artinya menggunakan fakta-fakta nyata untuk menggambarkan subjek penelitian sebagaimana adanya, tanpa melihat hubungan dan membandingkannya dengan variabel lain.

Tempat Penelitian dan Populasi

Berdasarkan fokus pada penelitian diatas, maka lokasi penelitian ini dilakukan di Kota

Pasuruan tepatnya pada UPT SDN Purworejo 1 yang letaknya berada di depan Kantor PDAM Kota Pasuruan pada Jalan Erlangga Nomor 03 Kecamatan Purworejo 1 Kota Pasuruan, Jawa Timur.

Menurut Sugiyono (2006, 90), “populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek/subjek dengan ciri dan ciri tertentu yang ingin diteliti oleh peneliti dan dari situ kemudian ditarik kesimpulan”. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa populasi penelitian ini hanya terdiri dari pegawai UPT SDN Purworejo 1 Kota Pasuruan yaitu sebanyak 50 karyawan.

Jenis Sumber Data

1. Data primer adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti, atau informasi yang diperoleh langsung dari laporan lapangan. Data utama penelitian ini adalah daftar absensi guru dan pegawai.
2. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan secara tidak langsung atau oleh peneliti dari sumber yang ada untuk memperkuat atau mendukung data primer. Informasi ini tersedia dalam dokumen dan arsip wilayah administrasi

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan statistik deskriptif, tabulasi data yang diperoleh dengan menyusunnya dalam format tabel kemudian menghitung dan menginterpretasikan persentasenya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Absensi Guru dan Staff UPT SDN Purworejo 1 Kota Pasuruan bulan September 2022 sampai dengan Februari 2023, data tersebut yang digunakan untuk analisis data.

Tabel 1. Data absensi guru dan staff bulan

September 2022 sampai dengan Februari 2023

Bulan	Ter lambat (%)	Tidak Hadir (%)	Hadir (%)
September	5 Orang (10%)	3 Orang (11,54%)	47 Orang (88,46%)
Oktober	3 Orang (6%)	2 Orang (7,70%)	48 Orang (92,30%)
November	2 Orang (4%)	2 Orang (7,70%)	46 Orang (92,30%)
Desember	1 Orang (2%)	0 Orang (0%)	50 Orang (100%)
Januari	4 Orang (8%)	2 Orang (7,70%)	48 Orang (92,30%)
Februari	0 Orang (0%)	1 Orang (4,17%)	49 Orang (95,83%)

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data tabel 1 dapat diketahui bahwa;

Bulan September yang terlambat ke sekolah adalah sebanyak 5 guru/pegawai (10%), yang tidak hadir sebanyak 3 guru/pegawai (6%), dan yang hadir tepat waktu sebanyak 47 guru/pegawai (94%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data absensi pada bulan September sudah cukup baik.

Berdasarkan data tabel 1 dapat diketahui

bahwa;

Bulan September yang terlambat ke sekolah adalah sebanyak 5 guru/pegawai (10%), yang tidak hadir sebanyak 3 guru/pegawai (6%), dan yang hadir tepat waktu sebanyak 47 guru/pegawai (94%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data absensi pada bulan September sudah cukup baik.

Bulan Oktober yang terlambat ke sekolah adalah sebanyak 3 guru/pegawai (6%), yang tidak hadir sebanyak 2 guru/pegawai (4%), dan yang hadir tepat waktu sebanyak 47 guru/pegawai (96%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data absensi pada bulan Oktober mengalami kenaikan sebesar 2% dari bulan September.

Bulan November yang terlambat ke sekolah adalah sebanyak 2 guru/pegawai (4%), yang tidak hadir sebanyak 2 guru/pegawai (4%), dan yang hadir tepat waktu sebanyak 47 guru/pegawai (96%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persentase data absensi pada bulan November sama dengan bulan Oktober.

Bulan Desember yang terlambat ke sekolah adalah sebanyak 1 guru/pegawai (2%), yang tidak hadir sebanyak 0 guru/pegawai (0%), dan yang hadir tepat waktu sebanyak 100 guru/pegawai (100%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data absensi pada bulan Desember mengalami kenaikan sebesar 4% dari bulan November.

Bulan Januari yang terlambat ke sekolah adalah sebanyak 4 guru/pegawai (8%), yang tidak hadir sebanyak 2 guru/pegawai (4%), dan yang hadir tepat waktu sebanyak 48 guru/pegawai (96%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data absensi pada bulan Januari

mengalami penurunan sebesar 4% dari bulan Desember.

Bulan September yang terlambat ke sekolah adalah sebanyak 0 guru/pegawai (0%), yang tidak hadir sebanyak 1 guru/pegawai (2%), dan yang hadir tepat waktu sebanyak 48 guru/pegawai (98%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data absensi pada bulan Februari mengalami kenaikan sebesar 2% dari bulan Januari.

Dari penjelasan pada tabel 1, maka penulis dapat menyimpulkan tingkat absensi di UPT SDN PURWOREJO 1 Kota Pasuruan perlu adanya pengawasan dan sosialisasi tingkat lanjut dari kepala instansi A. Pengawasan Pendahuluan Pengawasan pendahuluan yang difokuskan terutama pada masalah pengidentifikasian sasaran program dan apakah informasi yang diperlukan untuk evakuasi hasil memang tersedia. Program pengawasan pendahuluan yang dilaksanakan adalah Kriteria Efektivitas. Standar pengukuran tingkat absensi pada UPT SDN Purworejo 1

Kota Pasuruan adalah berdasarkan rendahnya presentase absensi. Bila terjadi kenaikan persentase absensi perusahaan belum mencapai efektivitas.

Bab ini membahas hasil penelitian dan pembahasan, mengambil data dari tabel 1 pada penelitian di UPT SDN Purworejo 1 Kota Pasuruan yang letaknya berada di depan Kantor PDAM Kota Pasuruan pada Jalan Erlangga Nomor 03

Kecamatan Purworejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur. Pembahasan hanya seputar ketidakhadiran karyawan dan pengukuran kinerja. Kinerja pegawai diukur dengan indikator faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja. Aspek standar kinerja, langkah peningkatan kinerja, dan evaluasi kinerja dapat diketahui dengan menggunakan data partisipasi pada tabel di atas.

Masalah Yang Dihadapi

Masalah yang dihadapi instansi adalah aturan-aturan yang ditetapkan instansi belum dilaksanakan dengan baik. Adapun program yang tidak dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan atau pengecekan absensi oleh kepala sekolah tidak dilakukan secara maksimal
2. Kurangnya kesadaran guru atau karyawan terhadap aspek disiplin kerja

Hal tersebut mengakibatkan adanya tingkat absensi yang melampaui standart yang akan mempengaruhi tingkat produktifitas kerja serta tingkat keterlambatan yang semakin tinggi karena pengawsan kedisiplinan absensi yang kurang baik.

Pemecahan Masalah

Setelah menganalisa data yang ada, kami menyusun langkah pemecahan masalah sebagai berikut :

1. Menurut hasibuan yaitu pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan. Pengawasan absensi oleh kepala instansi dapat dilakukan setiap hari, tidak hanya melihat data absensi tetapi juga harus melihat kehadiran secara langsung sehingga tugas pokok dapat terselesaikan dengan optimal.
2. Menurut Sastrohadiwiryo (2003

Adanya sanksi disiplin untuk pegawai sehingga instansi harus menetapkan peraturan dan tata tertib secara prosedur

pendisiplinan kerja dan menjalankan sanksi yang ada terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak menjalankan aturan dan tata tertib yang berlaku.

3. Tu'u menyatakan bahwa pemahaman diri sebagai kesadaran akan pentingnya disiplin untuk kebaikan dan keberhasilan pribadi, kesadaran diri juga menjadi dorongan utama dalam mencapai disiplin. Setiap individu perlu memiliki kesadaran pribadi untuk mematuhi peraturan di setiap instansi terkait.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Optimalisasi kedisiplinan guru diukur dengan menggunakan indikator yang diketahui dari tabel faktor yang mempengaruhi kinerja, aspek standar kinerja, ukuran peningkatan kinerja dan evaluasi kinerja. dapat disimpulkan bahwa: Kurangnya efektifitas dan efisiensi absensi yang terjadi di UPT SDN Purworejo I sangat mempengaruhi kredibilitas sekolah tersebut., Pengawasan pegawai adalah aktivitas penilaian yang sistematis atas terlaksananya tugas pokok secara optimal serta rekomendasi perbaikan untuk penyempurnaan kerja pegawai, Pengawasan pegawai berguna untuk mengidentifikasi efisiensi dalam menggunakan sumberdaya agar terhindar dari resiko kerugian terhadap pegawai tersebut, serta menumbuhkan rasa kesadaran diri pada pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka penulis menyampaikan beberapa usulan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di

masa yang akan datang; Pengawasan oleh kepala Instansi harus lebih di tingkatkan lagi, hendaknya pengawasan pegawai dilakukan secara rutin dan terjadwal secara internal. Adanya teladan yang baik dari kepala instansi akan menimbulkan disiplin

1. Adanya pembaharuan mengenai peraturan yang lebih mengikat dan di ikuti oleh sanksi – sanksi. Bersikap tegas terhadap para pegawai dalam pelaksanaan peraturan beserta sanksinya dan memperhatikan tingginya tingkat ketidakdisiplinan yang dilakukan pegawai terhadap instansi

2. Dari pegawai sendiri juga harus mempunyai kesadaran untuk mematuhi peraturan seperti mengurangi absensi ketidakhadiran agar tercapai tugas pokok dengan optimal serta mengadakan pelatihan atau sosialisasi mengenai pentingnya absensi untuk menunjang disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, Mardi. (2016) *Pengaruh Disiplin Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*”, Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 : 121140 ISSN 2338-4409(Print) ISSN2528-4649(Onlin)
- Fahmi, Irham. (2017) *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hasibuan, (2009). *Manajemen Dasar*,

- Pengertian, Dan Masalah.*
Jakarta: Bumi Aksara.
- Lemhanas. 1997. *Disiplin Nasional.*
Jakarta: PT Balai Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan.* Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mankunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardi. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang,* Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2: 121-140 ISSN 23384409 (Print)ISSN 2528-4649(Online).
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernologi I dan Kybernologi II.* Jakarta. Rineka Cipta.
- Nuraini, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Samsudin. 1995. *Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan.* Surakarta: PT Tiga Serangkai Mandiri.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,* Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung; PT Refka Aditama
- Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara
- Sikula, Andrew, E. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung. Erlangga.
- Simanjuntak, J. Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta. FE Universitas Indonesia.
- Sutarto. 2002. *Dasar – dasar Organisasi.* Jakarta. Gunung Agung.
- Syafi'e. 1999. *Ilmu Administrasi Negara.* Jakarta. Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. 2001. *Ilmu Administrasi Negara.* Jakarta. Raja Biro Findo Persada.
- Tu'u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa.* Jakarta: Grasindo.