Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 10232-10239

PENGARUH SIKAP KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KOTA LANGSA

Difa Novendi R [1], Syafrizal [2], Tri Kartika Yudha [3]
[1,2,3]Universitas Islam Sumatera Utara
Corresponding Author: Difa Novendi R, E-Mail: Difanovendi@gmail.com

Published: Februari, 2026

ABSTRAK
Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peran krusial kinerja pegawai yang optimal dalam pencapaian sasaran organisasi, khususnya di instansi pelayanan publik, di mana ditemukan indikasi bahwa sikap kerja dan disiplin pegawai masih memerlukan peningkatan di Dinas Kesehatan Kota Langsa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh variabel Sikap Kerja dan Disiplin Kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kinerja Pegawai.Landasan teoretis yang digunakan mencakup konsep Sikap Kerja, yang didefinisikan sebagai perspektif emosional dan kecenderungan mental individu terhadap pekerjaan , dan Disiplin Kerja, yaitu ketaatan, kepatuhan, serta kesetiaan terhadap peraturan yang berlaku. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Langsa yang berjumlah 50 orang, menggunakan teknik *sampling jenuh*. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, yang didahului dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan dilanjutkan dengan uji hipotesis (uji t dan uji F).Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Sikap Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, Disiplin Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut (Sikap Kerja dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Langsa. Simpulan studi ini menegaskan bahwa pengembangan sikap kerja yang positif dan penegakan disiplin kerja yang konsisten adalah faktor esensial untuk meningkatkan kinerja secara optimal dalam konteks instansi pemerintah.

Kata Kunci: Sikap Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen SDM.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi dan tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik, kinerja aparatur pemerintah menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi sektor publik. Instansi pemerintah, khususnya yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, dituntut untuk mampu memberikan layanan yang cepat, tepat, dan profesional kepada masyarakat. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset strategis yang memiliki peran sentral dalam menentukan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelayanan publik.

Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, tetapi juga menunjukkan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diterima masyarakat, sedangkan kinerja yang rendah berpotensi menimbulkan ketidakpuasan publik serta menurunkan kepercayaan terhadap institusi pemerintah. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai harus menjadi prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Berbagai faktor memengaruhi kinerja pegawai, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup sikap, motivasi, disiplin, dan komitmen kerja pegawai, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, sistem organisasi, serta kebijakan manajemen. Di antara faktor-faktor tersebut, sikap kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek penting yang secara langsung berkaitan dengan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sikap kerja menggambarkan kecenderungan perasaan, pemikiran, dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai dengan sikap kerja positif cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab, loyalitas, inisiatif, serta kesediaan untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi.

Sebaliknya, sikap kerja negatif dapat memunculkan perilaku apatis, rendahnya motivasi, serta minimnya kepedulian terhadap kualitas hasil kerja. Dengan demikian, sikap kerja memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada kinerja.

Selain sikap kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta kesediaan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan dan kelancaran proses kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya produktivitas, serta terganggunya kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks instansi pemerintah, disiplin kerja memiliki makna yang lebih luas karena berkaitan dengan akuntabilitas dan tanggung jawab pegawai kepada masyarakat. Pegawai pemerintah tidak hanya dituntut untuk bekerja sesuai aturan internal organisasi, tetapi juga harus menjunjung tinggi etika pelayanan publik. Oleh karena itu, penegakan disiplin kerja menjadi salah satu instrumen penting dalam meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara.

Dinas Kesehatan Kota Langsa merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan program kesehatan, Dinas Kesehatan Kota Langsa dituntut untuk didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan permasalahan terkait sikap kerja dan disiplin pegawai, seperti ketidaktepatan waktu, kurangnya inisiatif, serta belum optimalnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Permasalahan tersebut berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi serta menurunkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana sikap kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Penelitian mengenai pengaruh sikap kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Namun, hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait tingkat pengaruh masing-masing variabel, yang dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian lanjutan pada konteks organisasi yang berbeda masih relevan untuk dilakukan.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam organisasi sektor publik, MSDM memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi pemerintah sangat ditentukan oleh kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pembentukan sikap, perilaku, dan disiplin kerja pegawai agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. MSDM yang baik akan mendorong terciptanya pegawai yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Sikap kerja merupakan kecenderungan individu untuk merespons pekerjaannya secara positif atau negatif yang tercermin melalui perasaan, pemikiran, dan perilaku dalam melaksanakan tugas. Azwar (2011) menyatakan bahwa sikap adalah suatu pola reaksi yang relatif menetap terhadap suatu objek, yang terbentuk dari komponen kognitif, afektif, dan konatif. Dalam konteks kerja, sikap kerja menggambarkan bagaimana pegawai memandang pekerjaannya, lingkungan kerja, serta organisasi tempat ia bekerja. Kaswan (2015) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan emosi, keyakinan, dan pemikiran yang dimiliki individu terkait pekerjaannya dan institusi tempat ia bekerja. Sikap kerja bersifat dinamis dan dapat berubah seiring dengan pengalaman kerja, kondisi lingkungan, serta kebijakan organisasi. Sikap kerja yang positif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan loyalitas, sedangkan sikap kerja yang negatif dapat menurunkan motivasi dan kinerja.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, norma, dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2009) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga mencakup tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan menjaga etika kerja. Sastrohadiwiryo (2003) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan menerima sanksi apabila melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pemerintah, disiplin kerja menjadi indikator penting profesionalisme aparatur sipil negara.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Moeheriono (2009) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Robbins (2016) menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan sejauh mana seseorang mampu melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari proses kerja yang sesuai dengan aturan dan etika pelayanan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota langsa,jl. Prof. A Majid Ibrahim, BTN Seuriget Blok J, Birem Puntong, Kecamatan Langsa Baro, Kota langsa , Aceh 24375, Nanggroe Aceh Darussalam (NAD). Objek penelitihan ini yaitu Pengaruh Sikap Kerja sebagai variabel X1, Disiplin Kerja sebagai Variabel X2 dan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Y. Populasi dalam penelitian ini adalah pagawai yang bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Langsa berjumlah 50 pegawai. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Langsa berjumlah 50 orang.

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data merupakan sebuah teknik yang membahas proses penggolahan data dan informasi yang diperoleh selama penelitian untuk menghasilkan temuan penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2019:46), untuk mengetahui pengaruh atas hubungan variabel bebas (Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai), maka akan digunakan metode regresi liner berganda dan juga mengunakan SPSS, rumusnya sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_1X_2 + \varepsilon}$$

Y = Kinerja Pegawai.
a = Nilai Konstanta.
b = Koefisen Regresi.
X1 = Sikap kerja.
X2 = Disiplin kerja.
Ɛ = Standard Error.

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2014:230).

$$\boldsymbol{t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-^2}}}$$

Keterangan :
thitung = statistik uji korelasi (thitung)
r = Boefisien Korelasi.
n = Banyak Sampel.
r^2 = Koefisien Determinasi.

Uji Simultan (F)

Uji statistic F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:176).

$$f = \frac{R^2(n - K - 1)}{K(1 - R^2)1}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi.

N = Jumlah data Responden.

k = Jumlah variabel Independen.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Pengujian R2 digunakan untuk mengukur proposi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

kd= r^2 X 100%

Dimana :

D = Determinasi

R^2 = Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil regresi yang dilakukan pada variabel beban kerja, kompensasi finansial, dan kinerja karyawan dengan alat analisis SPSS, maka didapatkan koefisien regresi yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.882	1.695		2.290	.027
	SIKAP KERJA	.518	.087	.617	5.927	.000
	DISIPLIN KERJA	.318	.097	.342	3.287	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Y = 3,882 + 0,518SK + 0,318DK + e

Persamaan diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Koefisien regresi variabel sikap kerja bernilai 0,518 dan menunjukan nilai positif, apabila variabel sikap kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,518 dengan asumsi variabel disiplin kerja bersifat tetap.
b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai 0,318 dan menunjukan nilai positif, apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,318 dengan asumsi variabel sikap kerja bersifat tetap.

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Berdasarkan analisis data dan perhitungan pada pengaruh masing-masing variabel independen dan dependen dihasilkan penjabaran sebagai berikut:

Tabel 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.642	2.246		2.512	.016
	BEBAN_KERJA	.632	.100	.675	6.288	.000
	KOMPENSASI_FINANSIAL	.329	.122	.290	2.704	.010

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

1) Menurut tingkat kesalahan (α = 0,05) dan *degree off freedom* (n – k), dimana n = 50 dan k = 2, maka dapat diketahui nilai t tabel dalam pengujian satu sisi sebesar 1,677. Hasil analisis regresi berganda

diketahui nilai t hitung variabel sikap kerja *(SK)* sebesar 5,927 > t tabel 1,677 dan sig. (0,000) < α (0,05) dan koefisien regresi bernilai positif (0,518). Hasil dari pengujian statistik ini memperlihatkan bahwa variabel sikap kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis alternatif **diterima**.

2) Menurut tingkat kesalahan (α = 0,05) dan *degree off freedom* (n – k), dimana n = 50 dan k = 2, maka dapat diketahui nilai t tabel dalam pengujian satu sisi sebesar 1,677. Hasil analisis regresi berganda diketahui nilai t hitung variabel disiplin kerja *(DK)* sebesar 3,287 > t tabel 1,677 dan sig. (0,002) < α (0,05) dan koefisien regresi bernilai positif (0,318). Hasil dari pengujian statistik ini memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis alternatif **diterima**.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 3 Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2031.929	2	1015.964	136.589	.000[b]
	Residual	349.591	47	7.438		
	Total	2381.520	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, SIKAP KERJA

Berdasarkan Uji F pada persamaan regresi, diperoleh nilai F tabel (n-k;k-Sebesar 4,04. Hal ini menunjukan bahwa F hitung sebesar 136,589 > nilai F tabel, yakni 4,04 atau sig. (0,000) ≤ α (0,05). Hasil uji F tersebut menunjukan bahwa variabel sikap kerja dan disiplin kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, atau dapat dikatakan bahwa model regresi berganda memiliki ketepatan atau kecocokan dengan data penelitian (goodness of fit).

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai Adjusted R Square (R^2_{adj}) adalah 0,847 dan dapat dikatakan bahwa variabel sikap kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyaawan sebesar 84,7%. Hasil tersebut berarti kontribusi yang diberikan variabel sikap kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4 Uji R Square Adjusted

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924[a]	.853	.847	2.727

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, SIKAP KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Langsa. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji *t* yang menunjukkan nilai *t* hitung lebih besar daripada *t* tabel dengan tingkat signifikansi *p* < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki sikap kerja positif, seperti tanggung jawab, komitmen, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas, cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selanjutnya, disiplin kerja (X2) juga terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**.** Hasil uji *t* menunjukkan nilai *t* hitung > *t* tabel dengan signifikansi *p* < 0,05, yang menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Secara simultan, sikap kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Langsa. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji *F* yang menunjukkan nilai *F* hitung lebih besar daripada *F* tabel dengan tingkat signifikansi *p* < 0,05. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2), diketahui bahwa sikap kerja dan disiplin kerja mampu

menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar [nilai R^2]%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. (2011). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya* (ed. revisi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Blum, M. L., & Naylor, J. C. (2008). *Industrial psychology: Its theoretical and social foundations*. Jakarta: Rineka Cipta.

Efendi, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Gondokusumo, R. (1998). *Manajemen personalia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Indah Permatasari (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Edunomika.

Kaswan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan kompetitif organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kenneth, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.

Lijan, L. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Lolowang, M. Y. (2016). *Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai*. [Skripsi atau Jurnal]. Universitas Sam Ratulangi.

Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Moekijat. (2002). *Manajemen kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.

Moeheriono. (2009). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ningsih, M. S., & Haeruddin, I. M. (2023). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen.

Notoatmodjo, S. (2010). *Ilmu perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Robbins, S. P. (dalam Lijan, L.). (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Sastrohadiwiryo, S. I. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Satvitri, R. (2015). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai*. [Skripsi atau Jurnal]. Universitas Negeri Semarang.

Supardi. (2013). *Kinerja dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Umar, H. (2019). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Veithzal, R. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Walgito, B. (2010). *Psikologi sosial*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Wenas, K. P., & Ikhram, M. A. D. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi.

Yuliani, T., Hadiyatno, D., Ariani, M., dkk. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan*. Jurnal GeoEkonomi.