

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 DI KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM KALIMANTAN SELATAN

Hanifah<sup>1</sup>, Muhammad Yusril<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin

Corresponding Author: [hanifah@stiei-kayutangi-bjm.ac.id](mailto:hanifah@stiei-kayutangi-bjm.ac.id)<sup>1</sup>

### Article History

Received: 29-02-2023

Revised: 04-03-2023

Accepted: 05-03-2023

### Kata Kunci:

Covid-19; Disiplin Kerja;  
Kinerja Pegawai

### ABSTRAK:

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai selama masa pandemi covid-19 di Kementerian Hukum dan Ham Kalimantan Selatan.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini dari 114 pegawai Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. Dengan menggunakan kuisioner sebagai alat penelitian. Sumber data dari penelitian ini menggunakan teknik probabilitasampling, yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagisetiap unsur/anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel yang berjumlah 40 responden di Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian dari pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan selama masa pandemi Covid-19 dengan nilai determinasi sebesar 0,549 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 54,9% dan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### ABSTRACT:

The purpose of this study was to find out how work discipline influences the performance during the COVID-19 pandemic at the Ministry of Law and Human Rights, South Kalimantan. This study uses a quantitative research design. The population in this study was 114 employees of the Ministry of Law and Human Rights in South Kalimantan, by using a

**Keywords:**

*Covid-19; Employee Performance; Work Discipline*

*questionnaire as a research tool. The data source of this study uses probability sampling technique, namely sampling that provides equal opportunities for each element/member of the population to be selected as a sample of 40 respondents in Law and Human Rights in South Kalimantan. The data analysis in this study used multiple linear regressions. The results of the research discussion that have been carried out, it can be concluded that work discipline has a significant positive effect on the performance of the employees of the Ministry of Law and Human Rights of South Kalimantan during the Covid-19 pandemic with a determination value of 0.549 which means the percentage The contribution of the work discipline variable to the employee performance variable is 54.9% and the remaining 45.1% is influenced or explained by other variables not included in this study.*

**PENDAHULUAN**

Pada akhir tahun 2019 tepatnya pada bulan Desember, dunia dihebohkan dengan sebuah kejadian yang membuat banyak masyarakat resah yaitu dikenal dengan virus corona (covid-19). Kejadian tersebut bermula di Tiongkok, Wuhan (Yuliana, 2020). Indonesia adalah negara berkembang dan terpadat keempat di dunia, dengan demikian diperkirakan akan sangat menderita dan dalam periode waktu yang lebih lama. Ketika coronavirus novel SARS-CoV2 melanda Cina paling parah selama bulan-bulan Desember 2019 – Februari 2020. Pada 27 Januari 2020, Indonesia mengeluarkan pembatasan perjalanan dari provinsi Hubei, yang pada saat itu merupakan pusat dari COVID19 global, sementara pada saat yang sama mengevakuasi 238 orang Indonesia dari Wuhan. Presiden Joko Widodo melaporkan pertama kali menemukan dua kasus infeksi COVID-19 di Indonesia pada 2 Maret 2020 (Djalante et al., 2020).

Kantor Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan merupakan salah satu instansi yang sangat merasakan dampak dari coronavirus dan langsung melakukan melakukan pergerakan berupa Work From Home, rapat dengan zoom, dan melakukan protokol kesehatan di kantor Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. Dengan adanya *Work from Home* peneliti menemukan adanya permasalahan yang mana dengan adanya *Work from Home* pekerjaan pun mulai tidak maksimal. Dengan adanya *Work from Home* banyak pegawai yang kurang maksimal dalam pekerjaan karena disaat bekerja dari rumah kemungkinan untuk mendapatkan gangguan sangatlah besar. Misalnya ada pegawai yang telah berkeluarga, otomatis gangguan dari anak atau siapapun itu pasti sangatlah menghambat pekerjaan sehingga kinerja pegawai menjadi tidak maksimal. Hal ini terjadi diseluruh Instansi yang melaksanakan program Wrok from Home.

Dalam hal ini juga sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yang mana dengan adanya Work from Home banyak pegawai yang sering melanggar disiplin kerja. Contohnya, disaat pegawai mendapatkan hari *Wrok From Home* akan tetapi di hari itu pegawai tersebut mempunyai pekerjaan yang harus diselesaikan di kantor hari itu juga, namun pegawai tersebut datang terlambat dengan alasan *Work From Home*. Hal ini merupakan salah satu pelanggaran disiplin kerja. Ada juga disaat sedang melakukan *zoom meeting* untuk suatu pertemuan atau rapat disaat *Work from Home*, tidak menutup kemungkinan para pegawai tidak

memperhatikan zoom meeting tersebut hanya menyalakan saja tanpa menyimak apa yang disampaikan dari meeting tersebut, dan itu merupakan salah satu pelanggaran disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Rivai (2013:4444) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus di perhatikan, mengingat kinerja merupakan dasar dan tolak ukur bagi organisasi untuk mewujudkan pencapaian tujuan yang telah di rencanakan (Syafitra, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai selama masa pandemi covid-19 di Kementerian Hukum dan Ham Kalimantan Selatan.

## LANDASAN TEORI

### *Disiplin Kerja*

Siagian (2016:278), berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (20012:208), antara lain:

1. Disiplin Preventif  
Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif  
Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresif  
Memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Adapun sasaran tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga menurut Handoko (2012:209), antara lain sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggaran

2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisiten dan efektif.

Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistik. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan. Kadang-kadang lebih baik bagi seorang karyawan untuk pindah bekerja ke perusahaan lain. Bagaimanapun juga, organisasi mempunyai batas kemampuan yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan jelek. Menurut Rivai (2011:831), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

Menurut Mangkunegara (2001:131), pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Setiap orang yang melakukan pelanggaran yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Pemberian Sanksi Harus Impersonal Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kemudian menurut Hamali (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Selanjutnya, terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2016), yaitu:

1. Masuk kerja tepat waktu,
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi/perusahaan.

### ***Kinerja Pegawai***

Malayu (2017:34) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Simamora (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi.

2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi attitude, personality, pembelajaran serta motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur serta job design.

Sedangkan Dessler dalam Muhammad Busro (2018:97) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang dapat diamati dari; kecermatan, ketelitian, dan ketepatan dalam bekerja.
2. Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang dapat dilihat dari; volume keluaran dan kontribusi bagi pencapaian target.
3. Supervisi yang dilakukan oleh pimpinan dalam bentuk; saran, arahan, dan perbaikan.
4. Kehadiran pegawai yang dapat dilihat dari; ketepatan waktu hadir dan ketepatan waktu mengerjakan tugas yang diberikan.
5. Konservasi yang ditunjukkan oleh pegawai yang meliputi; kemampuan melakukan pencegahan akan kerusakan, tingkat penghematan terhadap bahan habis pakai yang dimiliki perusahaan/kantor, kemampuan menghindari kerusakan alat, dan kemampuan melakukan pemeliharaan peralatan.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 di Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dan dengan menggunakan Teknik Sampling Jenuh, maka jumlah sampel yang diambil adalah 40 orang (seluruh populasi). Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer  
Data diperoleh langsung dari pegawai dan bisa dari lapangan. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui *survey* dan kuesioner.
2. Data Sekunder  
Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari kantor, buku, dan lain-lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Regresi Linier Sederhana*

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi	t- hitung	Sig.	Kesimpulan
Konstanta	13,344			
Disiplin Kerja	0,587	4,045	0,000	Diterima

Dari Tabel 1.1. Didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=13,344+0,587X$$

1.  $a = 13,344$  adalah nilai konstanta yang memberikan arti bahwa apabila variabel disiplin kerja (X) diabaikan atau dianggap nol, maka kinerja pegawai (Y) di Kementerian Hukum

dan HAM Kalimantan Selatan nilainya adalah 13,344 yang tidak dipengaruhi oleh variabel apapun

2.  $b = 0,587$  adalah nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X), apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan akan ikut meningkat.

### Uji Hipotesis

**Tabel 1.2. Hasil Uji Parsial**

Variabel	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	4,045	0,000	Diterima

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung disiplin kerja sebesar 4,045 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19 di Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan. Kantor Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan merupakan salah satu instansi yang sangat merasakan dampak dari Covid-19 dan segera melaksanakan *Work from Home*, rapat dengan *Zoom*, dan memberlakukan protokol kesehatan. *Work From Home* sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan, yang mana dengan adanya *Work from Home* banyak pegawai yang melanggar disiplin kerja terutama untuk jam kerja dan *deadline* kerja.

Banyak pegawai yang sering datang terlambat dengan menggunakan alasan Sebagian pekerjaan dikerjakan di rumah karena adanya *Work from Home*. Di beberapa situasi, ketika sedang melakukan *Zoom meeting* di saat *Work from Home*, banyak dari para pegawai hanya bergabung saja tanpa menyimak apa yang disampaikan di pertemuan tersebut, dimana hal tersebut dapat dikatakan sebagai salah satu pelanggaran disiplin kerja. Para pegawai juga menjadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan mereka ketika di rumah, dikarenakan di saat bekerja dari rumah kemungkinan untuk mendapatkan gangguan sangatlah besar. Misalnya bagi pegawai yang telah berkeluarga, banyak dari mereka yang mendapatkan gangguan dari anak atau siapapun di rumah sehingga menghambat pekerjaan dan membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal.

Semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan para pegawai tentunya akan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Artinya disiplin kerja yang dilakukan oleh para pegawai Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan adalah faktor yang dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hasibuan (2019:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau instansi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka akan sulit bagi instansi dan perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Sitorus dan Bachri (2014:63) mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya disiplin kerja setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja dan oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegakkan disiplin pegawai-pegawainya, dan melalui disiplin kerja yang tinggi maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya. Rivai dan Sagala (2014:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu

alat yang digunakan para atasan atau pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan selama masa pandemi Covid-19 dengan nilai determinasi sebesar 0,549 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 54,9% dan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## **Saran**

Kepala Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan hendaknya senantiasa mendukung proses pelaksanaan tugas para pegawai serta memberikan penghargaan moril bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik sehingga mereka bisa lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Kemudian bagi para pegawai Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan agar dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja serta tetap menjalin kerjasama yang baik antara tim kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Buana, D. R. (2020). Analisis Perilaku Masyarakat Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Virus Corona (Covid-19) dan Kiat Menjaga Kesejahteraan Jiwa. National Research Tomsk State University, Universitas Mercu Buana.
- [2] Bungin, B. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- [3] Djalante R, Lassa J, Setiamarga D, Sudjatma A, Indrawan M, Haryanto B, Mahfud G., et al. (2020). Review and Analysis of Current Responses to Covid-19 in Indonesia: Period of January to March 2020. *Progress in Disaster Science*, 100091, 1-9.
- [4] Handoko. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Junaedi, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Rumah Sakit Mayjen Hm. Ryacudu Lampung Utara. *E-Jkpp*, 3(2),1-9.
- [6] Kasmir. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Per.
- [7] Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] Muhammad Busro. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [9] Priyanto, D. (2012). Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: CV Andi Offset
- [10] Rianti, W. (2020). Analisis Pengawasan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Aliannisa Martapura. Universitas Islam Kalimantan.

- [11] Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [13] Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: ANDI.
- [14] Sugiyono dan Agus Susanto. (2015). *Teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabet.
- [16] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- [19] Suhartini. (2012). *Kinerja Pegawai (Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja)*. Makassar: Alauddin University Press.
- [20] Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [21] Syafitra, G.P. (2019). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat*. Perpustakaan. Goggle Scholar
- [22] Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.
- [23] Yuliana. (2020). Corona Virus Disease (Covid-19). Sebuah Tinjauan Literatur. *Wellness and Healthy Magazine*, 2(1), 187-192. Dalam <https://wellness.jurnalpress.id/wellness>.
- [24] Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [25] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: BP UNDIP.
- [26] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [27] Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- [28] Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- [29] Kuncoro, M. (2014). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Jakarta: Erlangga.
- [30] Malhotra, N. K. (2017). *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT Indeks.
- [31] Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.
- [32] Riduwan. (2019). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*. Cetakan ke 11. Bandung: Alfabeta.
- [33] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [34] Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- [35] Singarimbun, M., & Effendi, S. (2015). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- [36] Sitorus, R. B., & Bachri, A. A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(1), 57- 79.

- [37] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Edisi 3 Cetakan ke 2. Bandung: CV Alfabeta.
- [38] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [39] Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [40] Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sinar Sosro Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49.