

ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN, IKLIM ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANGKA

DIKA PRATNO
Rizal R. Manullang
Nelly Astuti

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkal Pinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstrack - The theories used in this study are theories about work discipline, organizational climate theory, organizational commitment theory, and finally the theory of performance. The method used in this study is descriptive in a quantitative approach with the aim of finding a correlation between the independent variables and the dependent variable using the JASP Version 0.10.0.0 application which is also supported by the University of Amsterdam. The matter is to test the discipline variables, organizational climate and organizational commitment to employee performance. This study uses 70 employees as a sample of the population.

The results showed that simultaneously stated discipline, organizational climate, organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance with $F_{\text{count}} (31,843) > F_{\text{table}} (2,76)$, while partially the disciplinary variables had a positive and significant effect on employee performance with the results of $t_{\text{count}} (7,216) > t_{\text{table}} (1,99547)$, then for organizational climate variables partially has a positive and significant effect on employee performance with $t_{\text{count}} (2,422) > t_{\text{table}} (1,99547)$, then the organizational commitment variable partially has a positive and significant effect on employee performance with $t_{\text{count}} (2,163) > t_{\text{table}} (1,99547)$. In calculating the regression model on the determinant coefficient (R^2) it is also known that the three independent variables (discipline, organizational climate, and organizational commitment) affect the dependent variable (performance) with an R^2 value of (0,591) or 59.1%, and for the remaining (40,9%) which is another variable not included in this study.

Keyword : Human Resources, Human Resource Management, Discipline, Organizational Climate, Organizational Commitment, and Performance

I. PENDAHULUAN

Di dalam perkembangan zaman saat ini, perubahan terjadi begitu cepat. Hal ini menjadikan suatu organisasi untuk bisa menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan yang sedang terjadi. Penyesuaian tersebut perlu dilakukan agar organisasi tetap mampu bersaing dan menjaga keeksistensian di dalam pasar industri. Salah satu penyesuaian yang dilakukan adalah terkait dengan sumber daya manusia.

Di dalam suatu organisasi, peran dari sumber daya manusia tidak akan terlepas dari kontribusinya dalam pekerjaan, biarpun sumber daya lainnya sudah terpenuhi tapi sosok dari sumber daya manusia begitu sangat penting menjadi aktor penggerak dan penunjang dikarenakan jantung dari sebuah keberhasilan organisasi itu sendiri terletak dari manusianya.

Kedisiplinan adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari (Nawawi, 1998) dalam Hartatik (2014:183).

Penerapan absensi yang ada di kantor masih menggunakan secara manual, penerepan ini tentu akan mendorong pegawai cenderung melakukan tindakan penitipan absen kepada temannya atau tindakan-tindakan lain sebagainya, ini akan menyulitkan BKPSDMD Kabupaten Bangka dalam memberikan sanksi atau pelanggaran yang sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 ini akan mengurangi pengawasan dan pemantauan pegawai.

Pegawai juga sering melaksanakan dinas diluar ini membuat keterlambatan dalam melayani kepada masyarakat menjadi terganggu pada tiap unit-unit pelayanan, sehingga akan menyebabkan antrian panjang dalam mengurus dokumen kependudukan hal itu juga dikuatkan dengan pernyataan oleh Bu Wilis selaku Sektetaris Dinas. Dengan hal itu penuhnya

tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang diemban petugas takutnya akan membuat kebutuhan masyarakat tidak dihargai dan hilangnya kegairahan untuk bekerja lebih giat lagi.

Iklim organisasi yang dikemukakan Sunyoto (2013: 37) adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Kinerja pegawai akan meningkat apabila iklim organisasi sangat kondusif di dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka. Komitmen organisasi menurut Yulk (2006) *dalam* Priansa (2016:233) adalah persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka merupakan sebagai salah satu satuan kerja di Kabupaten Bangka yang mempunyai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dalam membangun pelayanan publik di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil terlebih lagi sebagai pemangku kepentingan masyarakat di daerahnya. Pegawai sendiri tidak hanya sebagai abdi masyarakat saja melainkan abdi negara yang dianut dalam UUD 1945 untuk memajukan negaranya dan daerahnya, apalagi pegawai dituntut harus berlaku profesional dan responsif dalam menangani akan kebutuhan permasalahan.

Untuk mengetahui seberapa besar kepuasan masyarakat pada pelayanan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil melakukan pengukuran terhadap 9 unsur pelayanan yakni sebagai berikut: 1) Persyaratan, 2) Sistem, Mekanisme dan Prosedur, 3) Waktu Penyelesaian, 4) Tanggung Jawab, 5) Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan, 6) Kompetensi Pelaksana, 7) Perilaku Pelaksana, 8) Sarana dan Prasarana, dan 9) Penanganan, Pengaduan, Saran, dan Masukan yang disebut Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dengan dilakukan pada tiap semester agar bisa mengetahui fisik pada segi penyelesaian petugas maupun non fisik pada segi kenyamanan dan kemudahan dalam pengadministrasian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bangka.
2. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bangka.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bangka.
4. Mengetahui secara simultan pengaruh kedisiplinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bangka.

II. LANDASAN TEORI

Kedisiplinan

Ada berbagai definisi kedisiplinan yang bisa kita temukan, namun hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat kita lihat pendapat yang dikemukakan oleh Robert Bacal *dalam* Fahmi (2016: 42-43) yaitu, "Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para

karyawan", sedangkan menurut Sutrisno (2014:89) *dalam* Supomo dan Nurhayati (2018:133) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Macam-Macam Kedisiplinan Kerja

Menurut Siagian (2006:306) *dalam* Supomo dan Nurhayati (2018:139) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pencapaian tujuan organisasi atau instansi sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan berbagai macam disiplin. Siagian juga menjelaskan bahwa disiplin kerja itu ada bermacam-macam, di antaranya sebagai berikut :

1. Pendisiplinan preventif, tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Pendisiplinan korektif, jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Dimensi dan Indikator Kedisiplinan Kerja

Dimensi dan indikator yang dikemukakan menurut Singodimedjo; Sutrisno, (2011:94); Amiruddin (2016:17-19) meliputi :

1. Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Indikator pada dimensi ini adalah :
 - a) Jam masuk kerja, tingkat ketepatan jam masuk kerja
 - b) Jam istirahat, tingkat ketepatan jam istirahat
 - c) Jam pulang kerja, tingkat ketepatan jam pulang kerja
2. Taat terhadap peraturan organisasi, peraturan maupun tat tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Indikator pada dimensi ini adalah :
 - a) Cara berpakaian, tingkat berpakaian sesuai yang diharapkan organisasi.
 - b) Sopan santun, tingkat ketaatan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
 - c) Kepatuhan, tingkat kepatuhan dalam melaksanakan tugas
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan perilaku ditujukan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain. Indikator pada dimensi ini adalah :
 - a) Bertingkah laku, tingkat ketaatan terhadap bertingkah laku dalam pekerjaan
 - b) Tanggung jawab, tingkat ketaatan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
 - c) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tingkat kesesuaian untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi. Indikator

pada dimensi ini adalah norma yang berlaku, tingkat ketaatan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di organisasi.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang disampaikan menurut Wirawan (2007:125) dalam Darsono dan Prihatsanti (2014:5) juga menyebutkan bahwa untuk menciptakan suatu iklim yang baik bagi perusahaan, maka perusahaan tersebut perlu memperhatikan hal-hal yang terkandung dalam iklim organisasi itu sendiri. Menurut Tagiuri dan Litwin (Wirawan, 2007:121) dalam Darsono dan Prihatsanti (2014:5) mengatakan juga iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian suatu set karakteristik atau sifat organisasi.

Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi

Dimensi dan indikator pada Iklim organisasi menurut Steers (1985:126-127) dalam Rahman (2013:42) yaitu :

1. Struktur organisasi
Tingkat penstrukturan (misalnya: sentralisasi, formalisasi, orientasi pada peraturan), besar kecilnya organisasi, dan penempatan tugas seorang karyawan dalam organisasi pada bagian tingkatan tertentu dapat mempengaruhi iklim organisasi.
2. Teknologi kerja
Teknologi yang dinamis mengarah kepada komunikasi yang lebih terbuka, mendukung terciptanya kepercayaan, kreativitas, dan penerimaan tanggung jawab pribadi dalam penyelesaian tugas akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawannya. Teknologi rutin yang cenderung monoton akan menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan yang kaku, dengan tingkat kepercayaan dan kreativitas rendah.
3. Kebijakan dan praktek manajemen
Kebijakan dan praktek manajemen yang fleksibel akan menciptakan iklim organisasi yang positif bagi karyawannya.
4. Lingkungan luar organisasi
Peristiwa atau faktor dari luar organisasi yang secara khusus berkaitan dengan karyawan, dapat mempengaruhi iklim suatu organisasi. Salah satu contoh pengaruh lingkungan luar yaitu ketidakpastian dalam pasar ekonomi yang dapat berakibat ancaman bagi keterbukaan yang terasa pada iklim organisasi.

Komitmen Organisasi

Definisi komitmen organisasi menurut Colquitt *et al.* (2011: 69) dalam Wibowo (2015: 188) adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*), lalu menurut Luthans (2006) dalam Priansa (2016:234) juga menyebutkan komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana

anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Berbagai dimensi komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Newstrom (2011:223) dalam Wibowo (2015: 190) membedakan adanya tiga bentuk komitmen, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Affective Commitment*, suatu tingkat emosional positif di mana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.
2. *Normative Commitment*, merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat atau etika familial yang mendorong mereka melakukan demikian. Mereka yakin mereka harus berkomitmen karena sistem keyakinan orang lain dan milik mereka internalisasi norma dan perasaan sebagai kewajiban.
3. *Continuance Commitment*, mendorong pekerja tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi, dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan sosial mereka akan terjadi apabila mereka meninggalkan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998: 15) dalam Fahmi (2016: 127).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Sinambela dkk. (2011) ; (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Manfaat Pengukuran Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui manfaat dari kinerja pegawai maka, menurut Nawawi (2013:235-236) menyebutkan dalam kaitan ini berarti bahwa pengukuran kinerja penting perannya sebagai alat manajemen untuk:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
3. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
5. Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.

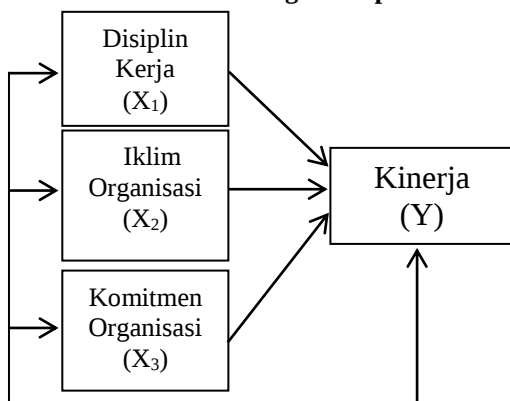
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
10. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Di lain itu Dwiyanto (2006:50-51) dalam Nawawi (2013:245) juga menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. Produktivitas, adalah rasio antara input dan output atau perbandingan antara input (I, misalnya total gaji) dan output (O, misalnya laba kotor) persatuan waktu (T). Jadi produktivitas kerja (PK) tiap hari adalah $PK = O/I$.
2. Kualitas Layanan, merupakan indikator yang relatif tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan mudah digunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit dan implisit.
5. Akuntabilitas, menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya, para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya harus memprioritaskan kepentingan publik.

GAMBAR 1
Kerangka Berpikir



Sumber : Data diolah Peneliti (2019)

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan

masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Diduga Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bangka

H₂ : Diduga Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bangka

H₃ : Diduga Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bangka

H₄ : Diduga kedisiplinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bangka

III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan secara deskriptif kuantitatif. Dimana pendekatan penelitian kuantitatif didasar oleh filsafat positivisme yang memandang setiap realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relative tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:8).

Menurut Sugiyono (2016: 2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian kuantitatif dan deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan secara tepat hubungan antara kedisiplinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari Bulan Oktober 2018 – Januari 2019.

Tempat Penelitian

Objek tempat penelitian dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bangka di Jalan Ahmad Yani, Jalur 2, Sungailiat – Bangka. Pemilihan objek tersebut penuh pertimbangan oleh peneliti dikarenakan data dan informasi mudah diperoleh dan relevan terhadap pokok permasalahan.

Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2013:173). Populasi yang mejadi sebuah penelitian ini adalah 70 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bangka.

TABEL 1
Daftar Jumlah Pegawai

No.	Jabatan	Jumlah
-----	---------	--------

1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil	1
4	Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk	1
5	Kabid Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	1
6	Kabid Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	1
7	Kasubbag Keuangan	1
8	Kasubbag Umum	1
9	Kasubbag Perencanaan dan Pelaporan	1
10	Kasi Pindah Datang Penduduk	1
11	Kasi Pendataan Penduduk	1
12	Kasi Identitas Penduduk	1
13	Kasi Kelahiran	1
14	Kasi Perkawinan & Perceraian	1
15	Kasi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan & Kematian	1
16	Kasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan	1
17	Kasi Kerjasama	1
18	Kasi Inovasi Pelayanan	1
19	Kasi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	1
20	Kasi Pengolahan & Penyajian Data	1
21	Fungsional Tertentu	2
22	Pelaksana	48
Jumlah		70

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bangka (2019)

Sampel Penelitian

Jika kita hanya meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk mengeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2013:174).

Jenis Data

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Husein Umar, 2009: 42).

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain).

Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dan tertata dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Teknik Pengumpulan Data

1) Metode Observasi

Observasi merupakan sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2016: 145).

2) Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberik seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan prosedur yang umum digunakan skala likert.

TABEL 2
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif	Bobot Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
RR (Ragu-Ragu)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2013:137)

3) Metode Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

4) Metode Literatur

Di dalam penelitian ini juga dilakukan pengumpulan data penunjang yang dilakukan dengan pengambilan data-data dari buku dan dari internet serta jurnal-jurnal yang digunakan sebagai acuan maupun landasan teori dalam penelitian karya ilmiah ini.

IV. PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2013:19) dalam Zahra Ayuni (2017:67) statistik deskriptif adalah pemberian gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *standar deviasi*, *varian*, *maksimum*, *minimum*, *sum range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distrubusi). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kedisiplinan, iklim organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

TABEL 3
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	X1_ Total	X2_ Total	X3_ Total	Y_ Total
Valid	70	70	70	70
Missing	0	0	0	0
Mean	37.33	25.14	21.86	33.36
Std. Deviation	4.948	3.523	2.845	4.521
Minimum	23.00	16.00	15.00	24.00
Maximum	45.00	33.00	26.00	41.00

Sumber : JASP Versi 0.10.0.0 (2019)

Pengujian Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria valid atau tidaknya butir instrumen dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , dengan taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

Syarat minimum untuk dianggap satu butir instrumen bisa dikatakan valid jika nilai indeks validitasnya memiliki $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dimana r_{tabel} sebesar 0,235. Perhitungan tersebut dilakukan secara manual dengan menggunakan program Microsoft Excel 2010 untuk mendapatkan hasil. Adapun hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

TABEL 4
Hasil Uji Validitas

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,623	0,235	Valid
X _{1.2}	0,350	0,235	Valid
X _{1.3}	0,380	0,235	Valid
X _{1.4}	0,702	0,235	Valid
X _{1.5}	0,502	0,235	Valid
X _{1.6}	0,467	0,235	Valid
X _{1.7}	0,704	0,235	Valid
X _{1.8}	0,715	0,235	Valid
X _{1.9}	0,599	0,235	Valid
X _{1.10}	0,573	0,235	Valid
X _{2.1}	0,557	0,235	Valid
X _{2.2}	0,745	0,235	Valid
X _{2.3}	0,675	0,235	Valid
X _{2.4}	0,606	0,235	Valid
X _{2.5}	0,769	0,235	Valid
X _{2.6}	0,570	0,235	Valid
X _{2.7}	0,425	0,235	Valid
X _{3.1}	0,689	0,235	Valid
X _{3.2}	0,763	0,235	Valid
X _{3.3}	0,747	0,235	Valid
X _{3.4}	0,694	0,235	Valid
X _{3.5}	0,678	0,235	Valid
X _{3.6}	0,454	0,235	Valid
Y ₁	0,633	0,235	Valid
Y ₂	0,480	0,235	Valid
Y ₃	0,622	0,235	Valid
Y ₄	0,703	0,235	Valid
Y ₅	0,681	0,235	Valid
Y ₆	0,763	0,235	Valid
Y ₇	0,641	0,235	Valid
Y ₈	0,571	0,235	Valid
Y ₉	0,609	0,235	Valid

Sumber : Ms.Office 2010

Berdasarkan data dari Tabel 4 dimana pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut bisa dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji ini banyak digunakan pada penelitian untuk mengetahui data kuesioner itu *reliable* atau konsisten dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

TABEL 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
1	Kedisiplinan	0,771
2	Iklim Organisasi	0,711
3	Komitmen Organisasi	0,755
4	Kinerja	0,812

Sumber : JASP Versi 0.10.0.0 (2019)

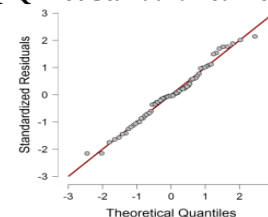
Dapat diketahui Tabel 5 bahwa seluruh item pernyataan yang disajikan dengan berbagai variabel independen dan variabel dependen yang sudah dikemukakan maka dapat dikatakan semua variabel tersebut *reliabel*. Dengan kata lain bahwa seluruh item pernyataan penelitian ini memiliki kehandalan dan ketepatan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai data distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu melihat penyebaran pada sumbu diagonal pada grafik *Q-Q Plot Standardized Residuals*.

GAMBAR 2
Hasil Uji Normalitas
Q-Q Plot Standardized Residuals



Sumber : JASP Versi 0.10.0.0 (2019)

Dari grafik pada gambar 2 diatas terlihat bahwa sebaran data memusat pada nilai rata dan median atau nilai Q-Q terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini memiliki penyebaran dan terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolinearitas dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Metode pengambilan keputusan yaitu *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10,00, maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas, atau sebaliknya jika *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka tidak terjadi multikolinearitas.

TABEL 6
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF
----	----------------	------------------	-----

1	Kedisiplinan (X_1)	0,865	1,156
2	Iklim Organisasi (X_2)	0,923	1,083
3	Komitmen Organisasi (X_3)	0,864	1.157

Sumber : JASP Versi 0.10.0.0 (2019)

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa semua nilai *tolerance* > 0,10 dan semua nilai VIF < 10,00. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3) Uji Auto Korelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Dasar pengambilan keputusan pada uji ini dengan menggunakan *Durbin Watson*.

TABEL 7
Hasil Uji Auto Korelasi

Model	p	<i>Durbin-Watson</i>
0	< .001	2.113

Sumber : JASP Versi 0.10.0.0 (2019)

Dari hasil penghitungan dengan menggunakan program JASP Versi 0.10.0.0, dapat diketahui *Durbin-Watson* sebesar 2,113 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan signifikansi 5% pada jumlah sampel 70 ($n=2$) dan jumlah variabel independen 3 ($K=3$), maka diketahui DU sebesar 1,7028 dan DL sebesar 1,5245, dengan ketentuan apabila suatu data tidak terdapat autokorelasi jika $DU < DW < 4-DU$ dan hasilnya $1,7028 < 2,113 < 2,2972$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Pengujian Regresi Berganda

1) Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program JASP Versi 0.10.0.0, diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda antara variabel yang dinyatakan bebas, yaitu Kedisiplinan (X_1), Iklim Organisasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3), sedangkan variabel yang dinyatakan terikat yaitu nilai dari kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya nilai-nilai dari koefisien masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

TABEL 8
Hasil Perhitungan Regresi

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized
0 (Intercept)	1.479	3.444	
Total_X1	0.558	0.077	0.611
Total_X2	0.256	0.106	0.198
Total_X3	0.232	0.107	0.183

Sumber : JASP Versi 0.10.0.0 (2019)

Dari tabel koefisien diatas, maka nilai persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,479 + 0,558X_1 + 0,256X_2 + 0,232X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Konstanta (α)

Jika tidak ada Kedisiplinan (X_1), Iklim Organisasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3), maka nilai kinerja pegawai 1,479

b) Kedisiplinan (X_1)

Koefisien regresi variabel Kedisiplinan (X_1) mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu jika variabel Kedisiplinan (X_1) ditingkatkan satu kali, maka Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka akan meningkat sebesar 0,558.

c) Iklim Organisasi (X_2)

Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X_2) mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu jika variabel Iklim Organisasi (X_2) ditingkatkan satu kali, maka Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka akan meningkat sebesar 0,256.

d) Komitmen Organisasi (X_3)

Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_3) mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu jika variabel Komitmen Organisasi (X_3) ditingkatkan satu kali, maka Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka akan meningkat sebesar 0,232.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

TABEL 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
0	0.769	0.591	0.573	2.955

Sumber : JASP Versi 0.10.0.0 (2019)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,591. Hal ini berarti 59,1% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kedisiplinan, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya 40,9% Kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

TABEL 10
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	t	P
0 (Intercept)	0.430	0.669
Total_X1	7.216	< .001
Total_X2	2.422	0.018
Total_X3	2.163	0.034

Sumber : JASP Versi 0.10.0.0 (2019)

Hasil dari penghitungan dengan menggunakan program JASP Versi 0.10.0.0 pada variabel independen (Kedisiplinan, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi) terhadap

variabel dependen (Kinerja Pegawai) secara individual, maka dapat disimpulkan untuk pengujian hipotesis sebagai berikut :

- 1) Uji t untuk Hipotesis 1 (Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai) adalah sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan pada tabel 10 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,216 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 68 pada α (0,05) sebesar 1,99547. Dengan demikian t_{hitung} (7,216) > t_{tabel} (1,99547) dan sig (0,001) < 0,05, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka, ini sejalan juga penelitian yang dilakukan oleh Himsar Silaban (2018) dan Zahra Ayuni (2017) menyebutkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Farrasindo Perkasa.

- 2) Uji t untuk Hipotesis 2 (Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai) adalah sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan pada tabel 10 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,422 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 68 pada α (0,05) sebesar 1,99547. Dengan demikian t_{hitung} (2,422) > t_{tabel} (1,99547) dan sig (0,018) < 0,05, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka.

- 3) Uji t untuk Hipotesis 3 (Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai) adalah sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan pada tabel 10 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,163 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 68 pada α (0,05) sebesar 1,99547. Dengan demikian t_{hitung} (2,163) > t_{tabel} (1,99547) dan sig (0,034) < 0,05, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka hampir senada juga dengan penelitian Zahra Ayuni (2017) menyimpulkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Farrasindo Perkasa.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis keempat, yaitu :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Tidak terdapat pengaruh kedisiplinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

$$H_4 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Terdapat pengaruh kedisiplinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Jika nilai sig < 0,05, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_4 diterima atau dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Berikut dengan hasil penyaajiannya di bawah ini :

TABEL 11
Uji F (Uji Simultan)

	Model	F	p
0	Regression	31.843	< .001
	Residual		
	Total		

Sumber : JASP Versi 0.10.0.0 (2019)

Berdasarkan tabel 11 dimana setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program JASP Versi 0.10.0.0 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 31,843 seperti yang terlihat di atas, sedangkan untuk nilai

F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 3 dan penyebut 67 pada α (0,05) sebesar 2,76 dan nilai sig sebesar 0,001.

Dengan demikian F_{hitung} (31,843) > F_{tabel} (2,76) dan nilai sig (0,001) < (0,05), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kedisiplinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dengan dilakukan pengujian menggunakan program JASP Versi 0.10.0.0, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Secara parsial menunjukkan variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan dan Sipil Kabupaten Bangka dengan hasil t_{hitung} (7,216), sedangkan t_{tabel} (1,99547) Dengan kata lain t_{hitung} (7,216) > t_{tabel} (1,99547), maka dengan jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Secara parsial menunjukkan variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan dan Sipil Kabupaten Bangka dengan hasil t_{hitung} (2,422), sedangkan t_{tabel} (1,99547). Dengan kata lain t_{hitung} (2,422) > t_{tabel} (1,99547), maka dengan jelas bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- 3) Secara parsial menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan dan Sipil Kabupaten Bangka dengan hasil t_{hitung} (2,163), sedangkan t_{tabel} (1,99547). Dengan kata lain t_{hitung} (2,163) > t_{tabel} (1,99547), maka dengan jelas bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.
- 4) Secara simultan atau bersama-sama menunjukkan variabel kedisiplinan, iklim organisasi, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan dan Sipil Kabupaten Bangka dengan hasil F_{hitung} (31,843), sedangkan F_{tabel} (2,76). Dengan kata lain F_{hitung} (31,843) > F_{tabel} (2,76), maka dari itu ditunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang dilakukan oleh penulis sebelumnya, maka penulis menyimpulkan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

- 1) Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai maka Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka,

harus juga bisa memperhatikan dan melihat berbagai faktor yang timbul dalam mempengaruhi kinerja pegawainya seperti halnya dengan segi kedisiplinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi.

- 2) Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kedisiplinan, iklim organisasi, dan komitmen organisasi yang saat ini agar lebih memahami sekaligus memperdalam variabel-variabel lainnya dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya konflik peran, etos kerja, dan profesionalisme.
- 3) Pada variabel kedisiplinan, peneliti mengharapkan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawainya tidak hanya berkutat pada sisi kuantitasnya saja melainkan kualitasnya juga terutama dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.
- 4) Tetap terus mempertahankan suasana kerja yang kondusif dan nyaman terutama dalam lingkungan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka dan tetap terus membangun “*Human Relation*” kepada rekan kerja di kantor maupun kepada masyarakat

DAFTAR PUSTAKA

- 1] Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
 - 2] Fahmi, Irham. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung : Cet-3. Alfabeta.
 - 3] Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Cet.1. Laksana.
 - 4] Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta : Cet-1. Kencana Prenadamedia Group.
 - 5] Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Cet.2 Alfabeta.
 - 6] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
 - 7] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Cet. 4. Alfabeta.
 - 8] _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Cet: 23: Alfabeta.
 - 9] Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Cet-1. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
 - 10] Supomo, R. & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Cet.1. Penerbit Yrama Widya.
 - 11] Sutrisno, Edy. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta. Ed-1. PRENADAMEDIA GROUP.
 - 12] Umar, Husein. (2009). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. Edisi Kedua : Rajawali Pers.
- 2] Ayuni, Zahrah. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Farrasindo Perkasa)*. Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta. 2017
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35447/2/ZAHRAH%20AYUNI-FEB.pdf> .
(Diunduh, 12 Juni 2019)
 - 3] Darsono, Demas Eko & Unika Prihatsanti. *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Quality Control PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang*. Jurnal. Fakultas Psikologi, UNDIP, Semarang. 2014
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/download/7505/7265> (Diunduh, 12 Juli 2019)
 - 4] Silaban, Himsar. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta Bidang Pendaftaran Penduduk*. Jurnal. Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Prof. Dr Moestopo. 2018
<http://journal.moestopo.ac.id/index.php/paj/article/viewFile/775/439>. (Diunduh, 12 Juni 2019)

Sumber Rujukan Elektronik :

- 1] Amiruddin, Ihsan. *Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Selatan)*. Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta. 2016
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33460/1/IHSAN%20AMIRUDDIN.pdf> (Diunduh, 20 Juni 2019)