



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya

Putri Silva Annisaa Pohan, Aminuddin Irfani*

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 27/9/2024

Revised : 21/12/2024

Published : 27/12/2024



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 4

No. : 2

Halaman : 91 - 98

Terbitan : **Desember 2024**

Terakreditasi [Sinta Peringkat 5](#)
berdasarkan Ristekdikti
No. 72/E/KPT/2024

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung terciptanya kinerja pegawai yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survey. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 78 pegawai. Teknik analisis statistik yang digunakan meliputi uji instrument penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas, serta uji data menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji statistic T. sedangkan penelitian pengujian hipotesis menggunakan Teknik statistic analisis regresi linier sederhana. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya berada pada kategori Sangat Kuat dengan nilai 82% dan variabel Kinerja berada pada kategori Sangat Kuat dengan nilai 79%. Hasil ini menunjukkan bahwa Hasil pengujian regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh positif dengan besaran pengaruh sebesar 21,5%.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline on the performance of Tasikmalaya City Transportation Service employees. The method used in this research is descriptive and verification analysis with a quantitative approach and using a survey method. The sampling technique used was saturated sampling, with the number of respondents used in this research totaling 78 employees. The statistical analysis techniques used include testing research instruments in the form of validity and reliability tests, as well as data testing using classical assumption tests which include normality tests, linearity tests, and T statistical tests. Meanwhile, hypothesis testing research uses simple linear regression analysis statistical techniques. From the results of the research conducted, it is known that the work discipline variable at the Tasikmalaya City Transportation Service is in the Very Strong category with a value of 82% and the Performance variable is in the Very Strong category with a value of 79%. These results indicate that the results of simple linear regression testing show a positive influence with an influence size of 21.5%.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance

Copyright© 2024 The Author(s).

A. Pendahuluan

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan, daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia, hal ini diperkuat oleh pendapat Surajiyo, Nasrudin, & Paleni (2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan (Jasiyah, 2022). Untuk mencapai standar kualitas yang diharapkan, setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diemban. Oleh karena itu untuk dapat memenuhi target, perusahaan tersebut harus memiliki pegawai dengan kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut (Kristanti & Pangastuti, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas atau fungsi tertentu (Sihombing, 2023). Pendapat yang dikemukakan oleh penelitian terdahulu menyoroti peran penting disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Cusminah (2019) disiplin kerja dianggap sebagai faktor krusial yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk mencapai kinerja terbaiknya. Disiplin kerja merupakan unsur krusial yang turut memengaruhi kinerja pegawai di lembaga pemerintahan seperti Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya merupakan sebuah lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kebijakan di bidang perhubungan atau transportasi di Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Dalam rangka memahami kondisi kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya, hasil observasi yang dilakukan bersama pengelola kepegawaian telah mengungkapkan adanya masalah yang memengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu permasalahan yang diidentifikasi adalah tingginya jumlah karyawan yang sering tidak masuk kerja. Fenomena ini mencerminkan adanya potensi gangguan terhadap efisiensi waktu di lingkungan kerja. Kuantitas kerja dalam peraturan pemerintah mengacu pada jumlah jam kerja yang diwajibkan bagi karyawan, terutama bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai ketentuan resmi, karyawan diatur untuk dapat bekerja selama 37.5 jam per minggu. Aturan ini menentukan batas waktu kerja yang diharapkan dari setiap ASN, menciptakan kerangka waktu yang terstruktur dan terukur untuk pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan adanya standar waktu ini, peraturan pemerintah menciptakan landasan yang jelas bagi karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pada tabel 1 memuat data mengenai jumlah ketidakhadiran pegawai dinas perhubungan Kota Tasikmalaya dalam kurun waktu 4 bulan pada tahun 2023.

Tabel 1. Jumlah Ketidakhadiran Pegawai

No	Bulan/Tahun	Ketidakhadiran			Jumlah
		Sakit	Izin	TK	
1	Agustus 2023	18	32	1	51
2	September 2023	20	30	0	50
3	Oktober 2023	19	31	2	52
4	November 2023	22	33	1	56

Sumber: Pengelola Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya

Data ini mengindikasikan bahwa Kantor Dinas Perhubungan menghadapi permasalahan signifikan terkait tingkat presensi karyawan. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi, terutama pada bulan November, dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kelancaran operasional kantor. Oleh karena itu, pengelola kepegawaian dinas perhubungan Kota Tasikmalaya menyatakan bahwa manajemen ketidakhadiran menjadi kritis dalam upaya menjaga kualitas kuantitas kerja pegawai. Tidak hanya terkait dengan masalah kinerja

pegawai, hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan adanya permasalahan signifikan terkait disiplin kerja di lingkungan organisasi. Pada tinjauan tersebut, tampak bahwa masalah utama yang dihadapi adalah tingginya tingkat keterlambatan yang dilakukan oleh sejumlah pegawai yang aktif hadir ke kantor. Fenomena ini menggambarkan bahwa aspek disiplin kerja, terutama terkait dengan ketaatan waktu, merupakan isu kritis yang memengaruhi efisiensi dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pada tabel 2 memuat data mengenai Tingkat Keterlambatan Pegawai dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya dalam kurun waktu 4 bulan pada tahun 2023.

Tabel 2. Jumlah Keterlambatan Pegawai

No	Bulan/Tahun	Keterlambatan
1	Agustus 2023	39,74%
2	September 2023	37,18%
3	Oktober 2023	43,58%
4	November 2023	47,28%

Sumber: Pengelola Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya

Data ini menyoroti adanya tren yang mengkhawatirkan terkait kedisiplinan pegawai, dengan terus meningkatnya angka keterlambatan sebagai indikator utama. Analisis menyeluruh atas data ini mengindikasikan bahwa kantor Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya sedang menghadapi permasalahan serius terkait tingkat keterlambatan pegawai.

Berdasarkan fenomena pada bagian latar belakang di atas, maka penulis mencoba untuk merumuskan beberapa masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun rumusan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja di Kantor DISHUB Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor DISHUB Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor DISHUB Kota Tasikmalaya?

Berdasarkan paparan rumusan masalah diatas, berikut ini adalah tujuan penelitian ini Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja di Kantor DISHUB Kota Tasikmalaya.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai di Kantor DISHUB Kota Tasikmalaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor DISHUB Kota Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor DISHUB Kota Tasikmalaya

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survey. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan bagaimana kondisi objek penelitian. Sedangkan analisis verifikatif berfungsi untuk menjawab pertanyaan penelitian yang mengungkap hubungan atau pengaruh yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik. Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara setiap variabel independent dan dependen yang kemudian diuji menggunakan analisis hipotesis. Perolehan data variabel *independen* (X) yakni disiplin kerja serta variabel *dependen* (Y) yakni kinerja dikumpulkan melalui kuesioner untuk mengetahui hasil pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya dengan total populasi 78 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Hal ini berdasarkan pada pernyataan yang disampaikan oleh Arikunto (2019) bahwa dalam penentuan sampel apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, tetapi jika

subjeknya kurang dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DISHUB Kota Tasikmalaya sebanyak 78 orang.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil perhitungan dari kuesioner disiplin kerja berdasarkan dimensi frekuensi kehadiran berada dalam kategori sangat baik dengan persentase 84,13%. Hal ini berarti didapatkan analisis yang menjelaskan bahwa sejumlah besar pegawai konsisten hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini sesuai dengan wawancara yang diberikan oleh informan, yang menegaskan bahwa mayoritas pegawai memang konsisten dalam kehadiran tepat waktu. Meskipun demikian, fakta di lapangan menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak dapat memberikan alasan yang memadai untuk ketidakhadiran mereka. Ini didukung dengan pernyataan informan yang menegaskan bahwa frekuensi kehadiran diorganisasi belum stabil yang artinya masih ada pegawai yang cenderung abai dalam hal ketidakhadiran di kantor.

Hasil perhitungan dari kuesioner disiplin kerja berdasarkan tingkat kewaspadaan berada dalam kategori sangat baik dengan persentase 83,97%. Hal ini berarti analisis yang menjelaskan bahwa para pegawai secara konsisten menunjukkan kemampuan untuk mengurus pekerjaan dengan teliti, sebuah sifat yang diakui oleh pernyataan informan. Informan menegaskan bahwa ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu keunggulan utama yang dimiliki oleh para pegawai. Keunggulan ini tidak hanya terlihat dalam hasil pekerjaan yang akurat, tetapi juga dalam konsistensi mereka dalam memastikan setiap detail diperhatikan dengan seksama.

Hasil perhitungan dari kuesioner disiplin kerja berdasarkan ketaatan pada standar kerja berada dalam kategori sangat baik dengan persentase 75,96%. Hal ini berarti analisis yang menjelaskan bahwa para pegawai konsisten dalam menyelesaikan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Pernyataan dari informan memperkuat bahwa para pegawai memang selalu bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas mereka. Meskipun fakta di lapangan tidak sesuai dengan hasil responden yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan standar prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini diperkuat oleh pernyataan informan yang menyatakan bahwa masih ada pegawai yang melanggar dari standar prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hasil perhitungan dari kuesioner disiplin kerja berdasarkan ketaatan pada Dimensi ketaatan pada aturan kerja berada dalam kategori sangat baik dengan persentase 83,27%. Hal ini berarti analisis yang menjelaskan bahwa para pegawai konsisten memahami peraturan-peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini merupakan bagian integral dari sikap profesionalisme dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hasil analisis tersebut diperkuat oleh pernyataan informan yang menyatakan bahwa para pegawai sudah paham dan berkontribusi secara positif dalam mematuhi peraturan organisasi.

Hasil perhitungan dari kuesioner disiplin kerja berdasarkan ketaatan pada Dimensi etika kerja berada dalam kategori sangat baik dengan persentase 81,25%. Hal ini berarti analisis yang menjelaskan bahwa para pegawai menunjukkan konsistensi dalam sikap baik, terutama dalam aspek kejujuran dalam pekerjaan. Hal ini didukung oleh pernyataan informan yang menegaskan bahwa para pegawai memang memprioritaskan kejujuran dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini mencerminkan integritas yang tinggi dalam lingkungan kerja.

Hasil perhitungan dari kuesioner yang diberikan kepada 78 responden menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja pada objek yang diteliti memiliki total skor dari seluruh item sebesar 82%. Presentase tersebut berada dalam kategori “Sangat Kuat” yang berada pada kriteria 75%-100%. Artinya disiplin kerja yang terbentuk di DISHUB Kota Tasikmalaya mempengaruhi pegawai dalam membentuk kebiasaan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Frekuensi kehadiran menjadi dimensi disiplin kerja terendah di DISHUB Kota Tasikmalaya, di mana ini sesuai dengan wawancara yang disampaikan oleh informan, bahwasanya frekuensi kehadiran diorganisasi belum stabil yang artinya masih ada pegawai yang cenderung abai dalam hal ketidakhadiran di kantor.

Hasil perhitungan dari kuesioner kinerja pegawai berdasarkan ketaatan pada aspek sasaran kinerja berada dalam kategori sangat baik dengan persentase 78,61%. Hal ini berarti responden menandakan bahwa beberapa pegawai kurang mampu untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu, hal ini sesuai dengan fakta di lapangan yang menyebutkan bahwa pegawai seringkali menemukan masalah dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga beberapa pekerjaan melewati batas waktu yang telah ditentukan. Ini juga didukung dengan hasil wawancara, Dimana menurut informan pegawai tergolong sering melewati batas waktu terhadap tugas yang diberikan.

Hasil perhitungan dari kuesioner kinerja pegawai berdasarkan ketaatan pada aspek perilaku berada dalam kategori sangat baik dengan persentase 78,65%. Hal ini berarti responden menyatakan bahwa Sebagian besar para pegawai yang bekerja ingin mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi. Dan ada Sebagian kecil pegawai memiliki keinginan untuk tidak mempertahankan posisi mereka di organisasi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan informan yang menjelaskan bahwa beberapa pegawai non-ASN pernah mengajukan pengunduran diri dari organisasi.

Hasil perhitungan dari kuesioner yang diberikan kepada 78 responden menunjukkan hasil bahwa variabel kinerja pegawai pada objek yang diteliti memiliki total skor dari seluruh item sebesar 81%. Presentase tersebut berada dalam kategori “Sangat Kuat” yang berada pada kriteria 75%-100%. Artinya kinerja yang ada pada pegawai di DISHUB Kota Tasikmalaya berada pada kategori sangat kuat. Meskipun, fakta dilapangan menyebutkan bahwa kinerja pegawai DISHUB Kota Tasikmalaya belum sepenuhnya berada pada kategori sangat kuat. Seperti halnya pada dimensi aspek perilaku pada bagian kemandirian dalam melaksanakan tugas dan saling membantu dalam mengerjakan tugas menjadi poin terendah dalam dimensi aspek perilaku. Padahal pegawai dituntut untuk mandiri dalam mengerjakan tugas dan boleh saling membantu pada saat pengerjaan tugas kelompok. Hal ini juga sesuai dengan apa yang diperoleh dari hasil wawancara, Dimana pegawai DISHUB Kota Tasikmalaya masih belum maksimum dalam hal pengerjaan tugas secara mandiri.

Uji Normalitas

Cara untuk melihat apakah hasil residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan uji statistic One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Total_X1	Total_Y
N		78	78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29,323.85	28,946.47
	Std. Deviation	4,143.41	3,803.73
Most Extreme Differences	Absolute	0.064	0.057
	Positive	0.064	0.057
	Negative	-0.056	-0.041
Test Statistic		0.064	0.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Uji SPSS, 2024.

Dari uji normalitas menggunakan metode kolmogrov didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar nilai Asymp. Sig. (2- tailed) > $\alpha = 5\%$ yaitu 0,200 Dimana hasil tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai DISHUB Kota Tasikmalaya adalah terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk menyatakan bahwa seharusnya hubungan antar satu variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linear.

Tabel 4. Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y * Total_X1	(Combined)	1053839118	70	15054845	1.75	0.223
	Between Groups					
	Linearity	239117924	1	239117924	27.792	0.001
	Deviation from Linearity	814721194	69	11807554	1.372	0.352
	Within Groups	60226343.7	7	8603763.4		
Total		1114065461	77			

Sumber: Hasil Uji SPSS, 2024.

Hasil Uji Linearitas variabel Disiplin Kerja (X) dengan variabel Kinerja (Y) dengan nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,352 > 0,05 maka berkesimpulan Uji Linearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	346.801	1787.961		0.194	0.847
	Total_X1	0.075	0.06	0.14	1.236	0.22

Sumber: Hasil Uji SPSS, 2024.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Diketahui bahwa nilai Sig. variabel Disiplin kerja sebesar 0,220 > 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwasannya data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16474.83	2763.376		5.962	0
	Total_X1	0.425	0.093	0.463	4.557	0

Sumber: Hasil Uji SPSS, 2024.

Dari output diatas diketahui nilai konstanta dan efisien regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$= 16.474,830 + 0.425X + e$$

Tabel 8. Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					R Square Change
1	.463 ^a	0.215	0.204	3,393.00	0.215

Sumber: Hasil Uji SPSS, 2024.

Koefisien determinasi $R^2 = (0,463)^2 \times 100\% = 21,5\%$

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai R^2 sebesar 0,215 atau sebesar 21,5% artinya variabel Kinerja dipengaruhi oleh Disiplin Kerja sebesar 21,5% dengan kata lain kemampuan variabel Disiplin Kerja hanya mampu mempengaruhi sebesar 21,5% terhadap Kinerja Pegawai.

D. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dianalisa dan dibahas mengenai maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Disiplin kerja yang diterapkan di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya mencakup Tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan internal dan eksternal yang berlaku. Serta evaluasi disiplin kerja sering kali mencakup Tingkat kehadiran pegawai serta kecenderungan keterlambatan atau absen yang dapat mempengaruhi produktifitas dan kelancaran operasional dan Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya mencakup kualitas pelayanan kepada Masyarakat yang cukup baik artinya mampu memberikan pelayanan yang cukup ramah.

Berdasarkan simpulan tersebut, diharapkan untuk Kepala Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya agar dapat menerapkan berbagai program-program yang dapat meningkatkan sisi kolaborasi antar pegawai yang memerhatikan kebegaraman individu, ukuran kelompok kerja, dan supervise langsung dari atasan. Untuk Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya; diharapkan agar organisasi dapat memperjelas kembali uraian tugas dan tanggung jawab pegawai serta menetapkan feedback yang baku, sehingga pegawai memiliki keinginan untuk memenuhinya dan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan serta meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai, seperti dari segi jumlah sampel yang masih sedikit.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 368.
- Chassanah, U. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA*. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 38.
- Defi, L. (2018). *Pengaruh Pendidikan terhdap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Intervening*.
- Dowansiba, B. (2023). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Tangga Ilmu.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *KIAT-KIAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI*. Tangerang: MEDIA SAHABAT CENDIKIA.
- Pranogyo, D. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). *Kinerja Karyawan*. Palu: Feniks Muda Sejahtera.
- Rivai, & Basri. (2017). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan & Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sihombing, N. E. (2023). *Kualitas Kinerja Karyawan Berdasarkan Budaya Tingkat Pendidikan*. (M. Dr. Irene Silviani, Ed.) Surabaya: SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Silaen, N. R., Setyagustina, K., Ningsih, L. K., Syamsuriansyah, Sari, A. P., Bakti, R., . . . Ristiani, R. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MANUSIA, DATA DAN ANALISIS)*. Bandung:

Penerbit Widina.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Surajiyo, Nasrudin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.

Syarweny, N., Alirejo, H. S., Abdullah, L. Z., Maduratna, E. S., Ramadoan, S., Purnomo, B., . . . Rokhmat, A. (2024). *Buku Ajar MSDM*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 210.