

Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

Sudung Simatupang^{a}, Novita Butarbutar^b, Vivi Candra^c*

^{abc}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Indonesia

** Corresponding author e-mail: selitaefraim@gmail.com,*

ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v12i2.4276

Article history:

Received:

16-February-2021

Accepted:

23-April-2021

Available online:

01-June-2021

Keywords:

work ;discipline, individual characteristics, employee performance.

ABSTRACT

The aim is to see the effect of work influence on employee performance which represents employee performance, as well as work discipline and workers on employee performance. The object of research at the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection in Pematangsiantar City with a total of 40 employees. The results of the study found that all research variables, namely work discipline, individual character and performance, were declared valid and reliable. To test for normality that the value of all variables is declared to be normally distributed, then the coefficient of determination shows that each independent variable contributes to the employee performance variable. The results of the equation carried out by simple and multiple regression show positive results and the value of individual character has a greater influence on performance than work discipline. Partial test (t test) found a positive and partially significant influence of each variable of work discipline and individual character on employee performance, simultaneous test (F test) that work discipline and employees have a positive and significant effect on employee performance. A good individual character will encourage individuals to comply with the discipline and will affect their performance.

1. INTRODUCTION

Perkembangan kehidupan organisasi dewasa ini sangat begitu kompleks, menjadikan pegawai sebagai sumber daya di dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi kelangsungan hidup organisasi, demikian juga organisasi yang berada di lingkungan pemerintahan. Sumber daya manusia yang berada di lingkungan organisasi pemerintah disebut sebagai pegawai negeri sipil. Menjadi pegawai negeri saat ini di tuntut dalam melaksanakan pemberian pelayanan yang maksimal kepada seluruh masyarakat tanpa terkecuali. Agar pelayanan kepada publik dapat dilaksanakan dengan baik, maka dibutuhkan tindakan dan kinerja yang baik kepada publik karena kualitas pelayanan publik selalu dilihat dari persepsi masyarakat bukan dari pihak penyelenggara, karena masyarakatlah yang paling merasakan serta menilai hasil pelayanan tersebut (Vellayati, 2018). Aparatur sipil negara diharapkan memberikan pekerjaan yang baik dengan menunjukkan akuntabilitas terhadap masyarakat (publik) (Haidir, 2013). Konsep kerja tersebut membutuhkan perhatian instansi khusus dari instansi dalam meningkatkan kriteria dari seorang pegawai (Mamminanga, 2019) dan tidak hanya dinilai dari kuantitasnya akan tetapi dari hasil kerja yang dihasilkannya (Kristianingsih & Darmastuti, 2015)

Kinerja dapat berupa hasil kerja yang dicapai seseorang dengan syarat dari pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012). Kinerja dapat juga menjadi suatu hasil dari para pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan kriteria tertentu yang berlaku dan juga berdasarkan pekerjaan yang tertentu (Margaretha, 2012), kemudian juga memiliki kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2005) serta pendapat Shore dalam (Kartiningsih, 2007) bahwa kinerja menjadi upaya sejauh mana bentuk kerja aktual yang diperlihatkan oleh individu, karena kinerja dapat menjadi hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang merujuk pada prestasi kerja pegawai (Ambarita et al., 2020). Kinerja aparatur sipil negara di atur menurut (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019) bahwa penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang di atur melalui konsep manajemen kinerja pegawai negeri sipil yang terdiri dari: 1) Perencanaan kinerja, 2) Pelaksanaan kinerja, 3) Pemantauan kinerja, 4) Pembinaan kinerja, 5) Penilaian kinerja yang dirangkum dalam perencanaan atas penyusunan dan penetapan dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan konsep kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya serta memperhatikan Perilaku Kerja (PK) melalui bentuk kepada orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan.

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam jasa pelayanan kepada kegiatan utama melaksanakan penyeteraan gender, perlindungan dan kualitas hidup serta kesejahteraan anak.

Fakta yang ditemukan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat pada sasaran kinerja pegawai dimana terdapat pegawai yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga tugas yang diberikan dalam pemberian sering terabaikan dan pekerjaan para pegawai tidak optimal dan menyebabkan ketidak nyamanan yang hasilnya menimbulkan keluhan masyarakat. Selain itu untuk perilaku kerja dimana disiplin waktu pegawai

masih kurang karena sering datang terlambat datang ke kantor sehingga pelayanan jadi terhambat serta sering mempergunakan waktu jam istirahat yang berlebih pada waktu setelah istirahat sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai kemudian dan masih ada pegawai yang belum mentaati peraturan yang sudah diterapkan.

Kinerja pegawai dapat dipegaruhi oleh disiplin kerja, sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Untari, 2018); (Liyas & Primadi, 2017), yang tercermin dari bentuk dari sikap saling menghormati, tetap patuh, dan taat untuk peraturan yang berlaku, dalam tertulis dan tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak menghindar dalam menerima hukuman jika melanggar tugasnya (Sastrohadiwiryono, 2002), disiplin kerja harus ditegakkan dalam organisasi (Dewi, 2010) karena penerapan disiplin akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Pangarso & Susanti, 2016), dengan disiplin yang baik secara tidak langsung akan mencapai prestasi dan tujuan organisasi demikian pula sebaliknya (Bariyah, 1999). Disiplin kerja aparatur sipil negara menjadi modal yang sangat penting serta harus dimiliki oleh setiap aparatur sipil negara. Agar menjadi pegawai yang handal maka perlu sikap profesional, memiliki moral serta mampu memperbaiki sikap mental disiplin kerja dan termotivasi dalam meningkatkan efektifitas kinerja dengan indikator mematuhi dan menaati peraturan disiplin dan disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan serta produktivitas kerja yang memiliki daya guna (Haryanti, 2019). Dasar dari peraturan yang menjadi pedoman dalam menjalankan disiplin dari pegawai negeri sipil pada diatur berdasarkan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, 2010) yang saat ini menjadi pedoman atau acuan dalam penerapan disiplin pegawai negeri sipil a yang pada pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil berupa bentuk untuk melakukan ketaatan kepada kewajiban, kemudian menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang jika dilanggar oleh pegawai lalu tidak di taati dijatuhi hukuman kedisiplinan, Suparno dalam (Saputri et al., 2017) disiplin tersebut ditujukan dalam mendidik dan kemudian sebagai pembinaan kepada pegawai negeri sipil karena disiplin penting dalam menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan dari setiap tugas (Patmarina & Erisna, 2012).

Fenomena tentang disiplin pegawai pada lokasi penelitian masih ditemukannya pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap waktu kerja dimana sikap pegawai yang masih kurang mampu menaati ketentuan jam kerja, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang melanggar peraturan dengan datang terlambat untuk melakukan absensi pagi dengan *finger print* hanya di waktu pagi hari dan sore, hal tersebut menimbulkan adanya celah kecurangan untuk datang terlambat datang kembali untuk bekerja dan sering tidak mematuhi waktu jam kerja sesuai peraturan, selanjutnya kurangnya rasa tanggung jawab dari pegawai jika ada kelengkapan berkas sering tidak disampaikan dengan baik kepada masyarakat, jika kondisi tersebut berlangsung terus maka kinerja karyawan yang di harapkan tidak tercapai. Hal tersebut sebaiknya diperhatikan oleh organisasi karena pelayanan yang prima dari pegawai memiliki pengaruh terhadap disiplin (Purnaningsih, 2018).

Selain disiplin, karakter individu memiliki dampak terhadap kinerja pegawai sesuai dengan penelitian (Ahmad, 2019). Karakter individu terdiri atas aspek maupun dimensi tertentu berdasarkan kriteria yang didistribusikan kepada setiap individu, sehingga memiliki perbedaan dengan yang lainnya (Iskandar, 2017). Karakter individu memiliki kebutuhan berbeda yang meliputi kebutuhannya, nilai, sikap serta minat (Sujak, 1990). Munculnya keberagaman perbedaan tersebut dapat memunculkan dorongan kepada setiap individu yang menjadikannya motivasi dalam membentuk karakteristik tersendiri bagi setiap individu tersebut, dan menjadi faktor internal yang mampu menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Hurriyati, 2010). Fakta di lokasi penelitian ditemukan bahwa karakter individu pegawai mengalami belum mencapai sasarannya, masih ada kendala pada pegawai pada saat pengoperasian alat teknologi contohnya pengoperasian komputer banyak yang tidak menguasai pengoperasian computer karena banyak pegawai yang sudah berumur tua, sehingga kemampuan dalam pengelolaan teknologi akan terasa kurang terampil dalam penyelesaian pekerjaan dan minat dalam untuk mempelajarinya kurang dan lebih sering mengharapkan kepada pegawai yang lebih muda ataupun tenaga honor yang bekerja dalam penyelesaian pekerjaannya. Kemudian ada pegawai yang merasa lebih senioritas di pekerjaannya sehingga beranggapan bahwa pegawai yang masih belum lama bekerja kurang dipercaya dalam penyelesaian pekerjaan dan sering kurang percaya terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai tersebut.

2. LITERATURE REVIEW

Disiplin Kerja. Dalam pengelolaan sumberdaya bagi setiap organisasi sangat membutuhkan disiplin kerja, karena disiplin kerja dipergunakan oleh para manajer untuk dapat melakukan komunikasi dengan karyawannya agar bersedia melakukan perubahan perilaku serta peningkatan terhadap kesadaran dan kesediaan dalam pemenuhan peraturan (Rivai, 2013) serta menumbuhkan kebijakan yang menuju rasa tanggung jawab dan kewajiban dalam mentaati peraturan peraturan di tempat bekerja (Harlie, 2010) dan turut norma sosial yang berlaku bagi lingkungannya.

Pendapat (Darsono & Siswandoko, 2011) terdapat 4 model disiplin yaitu bentuk disiplin yang preventif, positif, progresif serta disiplin tanpa hukuman. Sedangkan faktor dalam disiplin berupa tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan yang melengkap, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2011). Terutama untuk pegawai negeri sipil yang handal, profesional jujur, adil dan berdisiplin dalam menjalankan tugas (Juned et al., 2016) dan tanpa disiplin yang baik maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2015)

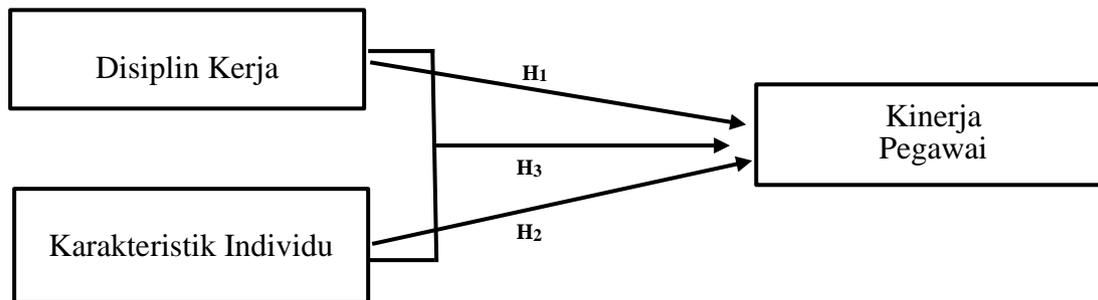
Karakter Individu. Untuk mendapatkan manajemen sumber daya yang berhasil keberadaan karakter individu para pegawai di harapkan menjadi motor penggerak organisasi. Karakter individu merupakan hal yang nyata karena setiap karyawan memiliki bentuk dari karakter yang berbeda (Hidayat & Cavorina, 2018) sedangkan karakter individu dapat memberikan kontribusi yang sangat besar pencapaian tujuan dari badan atau organisasi (Handrane, 2017). Kemudian menurut (Yumono et al., 2005) bahwa karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja

karyawan terdiri dari 1) pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, 2) sikap serta motivasi. Selanjutnya (Subyantoro, 2009) menjelaskan bahwa adanya keberagaman individu akan dapat mendorong menimbulkan rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan hasil kerjanya.

Kinerja Pegawai. Kinerja sering dihubungkan dengan tugas yang berhubungan dengan pencapaian tugas yang memerlukan pertimbangan yang sangat penting, karena kinerja dari seorang pegawai merupakan bahagian dari kehidupan organisasi. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah serta mutu dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi baik sifatnya telah ditetapkan (*tangible*) atau tidak ditetapkan (*intangible*) tergantung dari proses pekerjaan tersebut (Darman, 2016). Oleh (Arieni et al., 2015) dijelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan bentuk dari kontribusi pegawai terhadap organisasi yang terdiri dari kualitas, kuantitas, jangka waktu dan sikap komperatif yang hasil kerjanya dapat dicapai ketika tugas tersebut dibebankan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) terdiri dari: faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

Hipotesa. Hipotesa untuk penelitian ini adalah:

1. H_1 : terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.
2. H_2 : terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai
3. H_3 : terdapat pengaruh disiplin dan karakter individu terhadap kinerja pegawai



Gambar 1. Konsep Pemikiran
Sumber: Data Olahan, 2020

3. RESEARCH METHODS

Pada penelitian ini menggunakan analisa kualitatif serta kuantitatif (Sugiono, 2010), dengan populasi dan sampel adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar dengan jumlah 40 orang dengan instrument uji validitas dimana mengukur kriteria valid nilai $r_{hitung} > 0,30$ dan reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$, uji normalitas, koefisien determinasi, uji persamaan jalur regresi sederhana dan berganda kemudian uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dari variabel independen kepada variabel dependen serta uji f untuk jawaban hipotesa dengan melihat pengaruh secara simultan variabel independen kepada variabel dependen. Untuk pengujian data dibantu dengan aplikasi SPSS

4. RESULTS

Gambaran Responden

Tabel 1. Gambaran Responden

Data Responden	Deskripsi Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	47,5
	Perempuan	21	52,5
Usia Responden	21 - 30	0	0
	31 - 40	8	20
	41 - 50	16	40
	51 - 60	16	40
Pendidikan Responden	SMP	0	0
	SMA	15	37,5
	Diploma	5	12,5
	Strata 1	19	47,5
	Strata 2	1	2,5
Masa Kerja Pegawai	≤ 5	3	7,5
	6-10	9	22,5
	11- 15	6	15
	16- 20	0	0
	> 20	22	55

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Bagian dari **Tabel 1** menjelaskan bahwa jenis kelamin untuk pegawai lebih didominasi jenis kelamin perempuan hal ini karena Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar disebabkan dalam bidang pelayanan pekerjaan terhadap publik lebih berhati-hati, untuk usia pegawai paling banyak diatas usia 41 sampai 60 tahun karena untuk jenjang usia tersebut sudah mampu memberikan interaksi sosial kepada masyarakat serta pengalaman dan lamanya bekerja di instansi pemerintahan berpengaruh dengan tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya..Jenjang pendidikan Starata S-1 yang paling banyak disebabkan waktu menjadi pegawai banyak yang diterima dari jalur sarjana S-1 dan untuk peningkatan jabatan dapat di ukur dari jenjang pendidikan dan kecakapan dalam bekerja serta

kemampuan dalam bekerja, serta masa kerja paling banyak di atas 6 sampai 10 tahun karena lamanya masa kerja masih produktif dan banyak membantu pegawai baru dalam menyelesaikan tugas dan sebagian besar pegawai merupakan pegawai lama yang belum memasuki batas usia pensiun.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{kritis}	Kriteria
Disiplin Kerja	Menjalankan Kewajiban	0,508	0,30	Valid
	Menjauhi larangan	0,511	0,30	Valid
Karakter Individu	Kemampuan	0,469	0,30	Valid
	Kebutuhan	0,651	0,30	Valid
	Kepercayaan	0,536	0,30	Valid
	Pengalaman kerja	0,525	0,30	Valid
	Pengharapan	0,546	0,30	Valid
Kinerja Pegawai	Sasaran Kinerja Pegawai	0,476	0,30	Valid
	Perilaku Kerja	0,604	0,30	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Tabel 2 menjelaskan bahwa variabel bebas disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai dari setiap indikator variabel menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan nilai rhitungnya > dari rkritis, kemudian variabel karakter individu terdiri dari indikator kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman kerja dan pengharapan nilai rhitung > rkritis. Variabel terikat kinerja pegawai dengan indikator sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja dinyatakan valid dengan kriteria rhitung > dari rkritis.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{kritis}	Kriteria
Disiplin Kerja	Menjalankan Kewajiban	0,922	0,70	Reliabel
	Menjauhi larangan	0,922	0,70	Reliabel
Karakter Individu	Kemampuan	0,875	0,70	Reliabel
	Kebutuhan	0,868	0,70	Reliabel
	Kepercayaan	0,872	0,70	Reliabel
	Pengalaman kerja	0,873	0,70	Reliabel
	Pengharapan	0,872	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	Sasaran Kinerja Pegawai	0,881	0,70	Reliabel
	Perilaku Kerja	0,877	0,70	Reliabel

Penjelasan dari **Tabel 3** menunjukkan bahwa seluruh variabelnya dinyatakan reliabel karena indikator disiplin kerja menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan nilai rhitungnya > dari rkritis, kemudian variabel karakter individu terdiri dari indikator kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman kerja dan pengharapan nilai rhitung > rkritis. Variabel terikat kinerja pegawai dengan indikator sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja dinyatakan reliabel dengan kriteria rhitung > dari rkritis. Kesimpulannya bahwa seluruh indikator dari variabel penelitian dengan nilai rhitung > rhitung atau nilai rhitung atau cronbach's alpha > 0,70

Koefisien Determinasi

Disiplin terhadap kinerja pegawai

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.412	6,875

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Hasil dari kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat pada **Tabel 4** menunjukkan nilai RSquare 0.427 atau 42 % kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja kepada variabel terikat kinerja, sedangkan sisanya 58 % di tentukan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja atau variabel lain yang tidak menjadi bahan pembahasan pada penelitian ini.

Karakter individu terhadap kinerja pegawai

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.445	6,678

Sumber: Pengolahan Data, 2020

Kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat pada **Tabel 5** menunjukkan nilai RSquare 0.459 atau 45 % kontribusi pengaruh variabel karakter individu kepada variabel terikat kinerja, sedangkan sisanya 55 % di tentukan variabel lain seperti kecerdasan emosional, karakteristik kerja, kecerdasan emosional atau variabel lain yang bukan menjadi pembahasan pada penelitian ini.

Disiplin dan karakter individu terhadap kinerja pegawai

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.502	6,327

Sumber: Pengolahan Data, 2020

Kemampuan dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat pada **Tabel 6** menunjukkan nilai

RSquare 0.527 atau 52 % kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan karakter individu terhadap variabel terikat kinerja, sedangkan sisanya 48 % di tentukan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, etos kerja, kecerdasan emosional atau variabel lain yang bukan menjadi konsep pada penelitian ini

Normalitas.

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Karakter Individu	Kinerja Pegawai
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	116,35	56,08	58,18
	Std. Deviation	15,151	8,144	8,964
Most Extreme Differences	Absolute	,143	,108	,069
	Positive	,121	,108	,069
	Negative	-,143	-,067	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,907	,686	,437
Asymp. Sig. (2-tailed)		,384	,735	,991

Sumber: Pengolahan Data, 2020

Penjelasan dari **Tabel 6** bahwa pengujian normalitas menunjukkan hasil asymp. sig. (2-tailed) untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,384, karakter individu 0,735 dan kinerja pegawai 0,991, nilai tersebut diatas sig 0.05 berarti dalam penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja, karakter individu dan kinerja pegawai berdistribusi normal

Uji Persamaan Sederhana

Disiplin terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada **Tabel 7**.

Tabel 7. Persamaan Regresi Disiplin Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,203	8,524		1,549	,130
	Disiplin	,387	,073	,653	5,320	,000

Sumber: Pengolahan Data, 2020

Hasil pada penjabaran dari Tabel 7 menghasilkan perhitungan analisis jalur dengan regresi sederhana diperoleh selanjutnya hasil perhitungannya senilai $Y = 13,203 + 0.387$. Jika nilai konstanta variabel disiplin kerja dianggap nol (0) maka hasil dari kinerja pegawai adalah 13,203.

Kemudian jika nilai koefisien arah disiplin kerja dengan nilai 0.387, yang artinya ketika nilai disiplin kerja naik 1 (satu) satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) dapat berubah dengan nilai 0.387 satuan, dengan asumsi yang lainnya sifatnya tetap. Selanjutnya hasil koefisien bernilai positif yang dapat dilihat dari hasil persamaan di atas yang berarti disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Karakterik individu terhadap kinerja pegawai

Tabel 8. Persamaan Regresi Karaktek Individu Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	16,349	7,438		2,198	,034
Karakter Individu	,746	,131	,678	5,681	,000

Sumber: Pengolahan Data, 2020

Hasil pada **Tabel 8** menghasilkan model analisis jalur dengan regresi sederhana dengan hasil perhitungannya senilai $Y = 16,349 + 0.749$. Jika nilai konstanta karakteristik individu dianggap nol (0) maka hasil dari kinerja pegawai adalah 16,349. Kemudian jika nilai koefisien arah disiplin kerja dengan nilai 0.746, yang artinya ketika nilai disiplin kerja naik 1 (satu) satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) dapat berubah dengan nilai 0.747 satuan, dengan asumsi yang lainnya sifatnya tetap. Selanjutnya hasil koefisien bernilai positif yang dapat dilihat dari hasil persamaan di atas yang berarti karakteristik individu memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Tabel 9. Persamaan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6,811	8,168		,834	,410
Disiplin Kerja	,211	,091	,357	2,309	,027
Karakter Individu	,478	,170	,434	2,806	,008

Sumber: Pengolahan Data, 2020

Hasil dari model analisis jalur dengan regresi berganda **Tabel 9** diperoleh hasil dari perhitungannya senilai $Y = 6,811 + 0,211 + 0,478$. Apabila hasil nilai konstanta dari disiplin kerja dan karakteristik individu dianggap nol (0) maka hasil dari kinerja pegawai adalah 16,349. Kemudian jika nilai koefisien arah disiplin kerja dengan nilai 0.746 dan karakter individu yang nilainya 0,478 artinya ketika nilai disiplin kerja naik dan karakteristik individu naik satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) dapat berubah dengan nilai 0.211 satuan untuk disiplin kerja

dan karakter individu 0,478 dengan asumsi yang lainnya sifatnya tetap. Selanjutnya hasil koefisien bernilai positif yang dapat dilihat dari hasil model persamaan di atas yang berarti disiplin kerja dan karakteristik individu memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruh yang lebih besar adalah karakter individu, hal tersebut sejalan dengan penelitian (Supriyanto et al., 2013) bahwa karakter individu memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan faktor lainnya

Uji Hipotesa

Uji t

Pengujian hipotesa uji parsial t dilakukan untuk menjawab hipotesa atau jawaban sementara yang dilakukan terhadap penelitian. Adapun hipotesa t untuk penelitian ini adalah

H1 : terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Uji Hipotesal t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,549	,130
Disiplin Kerja	5,320	,000

Sumber: Pengolahan data, 2021

Tabel 10 menjelaskan bahwa untuk mendapatkan jawaban hipotesa dilakukan dengan thitung dengan nilai 5,320 untuk variabel disiplin kerja > hasil ttabel dengan metode df (n-k): 2,024 kemudian Sig tabel di bawah sig α 0,005. Hasil tersebut menjawab hipotesa bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan dari organisasi (Herlina, 2016) dimana salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dapat timbul melalui bentuk dari kedisiplinan yang diterapkan pada suatu organisasi. Kedisiplinan dapat mengalami peningkatan maupun penurunan yang dapat timbul dari faktor lingkungan eksternal dan internal dari pegawai yang berdampak terhadap kinerjanya (Ervina, 2019). Disiplin sangat dibutuhkan setiap pegawai, karena menjadi tempat untuk melatih bentuk kepribadian pegawai agar selalu menunjukkan kinerja yang baik.(Kawulusan, 2016), selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin mampu mempengaruhi kinerja pegawai. seperti pendapat dari (Untari, 2018), (Pangarso & Susanti, 2016), (Meilany & Ibrahim, 2015), (Liyas & Primadi, 2017); (Situmeang et al., 2018) walaupun pendapat berbeda diutarakan oleh penelitian (Herlina, 2016); (Nelizulfa, 2018) bahwa disiplin tidak selamanya memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena walaupun sering mengabaikan waktu kerja pegawai masih bisa menunjukkan kinerjanya (Dwikristianto & Kempa, 2017);

H₂ : terdapat pengaruh karakter individu terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Uji Hipotesa t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,198	,034
Karakter Individu	5,681	,000

Sumber: Pengolahan data, 2021

Hasil dari **Tabel 11** diperoleh jawaban bahwa terdapat pengaruh karakter individu terhadap kinerja pegawai dengan acuan jawaban membandingkan thitung dengan nilai 5,681 dengan ttabel dengan rumus $df = (n-k)$ dengan nilai 2,024 serta nilai sig 0.000 di bawah sig α 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja-
jesejalan dengan penelitian dari (Achmad & Pongtuluran, 2019) karakter dari setiap individu dalam setiap organisasi memiliki keberagaman, karena karakter dari individu dapat digunakan oleh organisasi untuk melakukan pemilihan tenaga kerja atau pegawai dengan kriteria yang sesuai sesuai keinginan dari organisasi (Magdalena H, 2017), selanjutnya karakter individu memiliki peran dalam sebesar 50% terhadap kinerja (Novitasari et al., 2016); karena keberhasilan kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu pendidikan serta masa kerja (Ilyas, 2001)

Uji F

Untuk melihat apakah variabel disiplin kerja dan karakter individu terhadap kinerja pegawai maka dilakukan dengan uji hipotesa simultan atau yang dikenal dengan uji F. Uji hipotesa simultan penelitian ini adalah:

H_3 : Pengaruh disiplin dan karakter individu terhadap kinerja pegawai

Tabel 12. Uji Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	20,643	.000 ^b
Residual		

Sumber: Pengolahan data, 2021

Penjelasan dari **Tabel 12** untuk menjelaskan bahwa uji simultan dari penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil dari Fhitung dengan Ftabel. Hasil dari Ftabel dengan hasil 20,643 kemudian Ftabel ditemukan dengan metode $df = n-k-1$ ($40 - 2 - 1$) = 37 dengan sig α 0,05 maka hasilnya 3,24. Kesimpulannya bahwa disiplin kerja dan karakter individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja dan sejalan dengan penelitian (Hasanah et al., 2018); (Ahmad, 2020); (Zulkarnaen et al., 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja..

Bagi setiap organisasi kinerja pegawai merupakan tolak ukur dalam keberhasilan organisasi dalam menjalankan roda kehidupannya, terutama yang kepada organisasi yang mengelola pelayanan. Kinerja yang baik dapat diperoleh melalui karakteristik individu dan disiplin kerja dimana karakteristik individu berupa faktor demografi yang dapat mempengaruhi individu termasuk dalam disiplin kerja (Ningtyas, 2017).

5. CONCLUSION AND SUGGESTION

Hasil dari penelitian menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh positif baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar dimana kinerja pegawai masih yang selama belum optimal terurama sering mengabaikan pekerjaan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sering menghabiskan waktu untuk tidak melakukan pekerjaan dengan baik Dengan disiplin yang baik serta karakter dari setiap pegawai itu optimal maka kinerja akan tercapai dengan baik. Disiplin kerja dan karakteristik pegawai untuk selalu membangun semangat dalam bekerja terutama yang bekerja dalam bidang pelayanan publik, karena disiplin kerja sangat berperan dalam kehidupan dan kesinambungan organisasi yang tercipta dari karakteristik individu dari para pegawai itu sendiri.

Pihak pemimpin organisasi agar memperhatikan para pegawai yang selalu mempedomani dan menerapkan dengan baik disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi, dan lebih mempertahankan disiplin kerja serta selalu meningkatkan nilai karakter individu pegawai untuk menjaga kesinambungan kerja kemudian mempertahankan bahkan ditingkatkan agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai.

REFERENCES

- [1]. Achmad, G. N., & Pongtuluran, Y. (2019). Kinerja yang dipengaruhi karakteristik individu dan organisasi serta gaya kepemimpinan karyawan swasta. *JURNAL MANAJEMEN*, 11(2), 237–245. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- [2]. Ahmad. (2020). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MEDAN BELAWAN. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik* Volume, 2(1), 47–55.
- [3]. Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- [4]. Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168–178. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.196>
- [5]. Arieni, D., Kustiari, T., & Suharjono. (2015). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT. PENGUJIAN SERTIFIKASI MUTU BARANG – LEMBAGA TEMBAKAU JEMBER. *Jurnal Ilmiah INOVASI*, 15(3), 84–89.

- [6]. Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- [7]. Bariyah, K. (1999). Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *LIKHITAPRAJNA. Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 16(2), 27–36.
- [8]. Darman. (2016). *TEORI-TEORI MANAJEMEN DAN ORGANISASI*. [Http://Theorymanajemenandorganisasi.Blogspot.Com/](http://Theorymanajemenandorganisasi.Blogspot.Com/). <http://theorymanajemenandorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerja-pegawai.html>
- [9]. Darsono, & Siswandoko, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting.
- [10]. Dewi, V. P. (2010). PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU DI SMPN KECAMATAN. *Jurnal Admistrasi Kependidikan*, 12(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jap.v12i2.6375>
- [11]. Dwikristianto, A., & Kempa, S. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA. *Jurnal AGORA*, 5(3).
- [12]. Ervina. (2019). Tips Meningkatkan Disiplin Karyawan Perusahaan. *Insight Talenta*. <https://www.talenta.co/blog/cerita-talenta/tips-meningkatkan-disiplin-karyawan-perusahaan/>
- [13]. Haidir. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 1(2), 107–115.
- [14]. Handrane. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Jurnal Ilmu Ekonomi Bisnis*, 3(1), 124–129. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/58/49>
- [15]. Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11, 117–124.
- [16]. Haryanti, A. (2019). Disiplin Pegawai Negeri Sipil (p. 42). DIREKTORAT PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN BIDANG KODE ETIK, DISIPLIN, PEMBERHENTIAN, DAN PENSIUN PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA.
- [17]. Hasanah, S. Q., Suwono, S., & Santoso, B. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 77–93.
- [18]. Hasibuan, H. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [19]. Herlina, E. (2016). PENGARUH PROSES REKRUTMEN, DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BPRS BDW YOGYAKARTA). UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA.
- [20]. Hidayat, R., & Cavorina, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337–347. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.617>
- [21]. Hurriyati, R. (2010). *Bauran pemasaran dan loyalitas konsumen*. Alfabeta.
- [22]. Ilyas, Y. (2001). *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonom iKesehatan FKM Universitas Indonesia.

- [23]. Iskandar. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katagolis*, 5(1), 67–69.
- [24]. Juned, A., Jonathan, L. R., & Lau, E. A. (2016). PENGARUH DISIPLIN, KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KOTA SAMARINDA. *Ekonomia*, 5(2), 1–25. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/view/1881>
- [25]. Kartiningsih. (2007). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang). Universitas Diponegoro.
- [26]. Kawulusan, F. D. (2016). Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *POLITEKNIK NEGERI MANADO*.
- [27]. Kristianingsih, T. P., & Darmastuti, I. (2015). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja pegawai dengan ambiguitas peran sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 4(2), 1–10.
- [28]. Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 18–26.
- [29]. Magdalena H, P. (2017). Karakter Individu. <https://Dosen.Perbanas.Id/>. <https://dosen.perbanas.id/syukur-bersyukur-disyukuri/>
- [30]. Mamminanga, I. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1(1), 11–21.
- [31]. Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 6). Remaja Rosdakarya.
- [32]. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cet 14). Remaja Rosdakarya.
- [33]. Margaretha, M. (2012). Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT . Duta Marga Silima di JAKARTA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 151–166.
- [34]. Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP*, 2(2), 1–11.
- [35]. Nelizulfa, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA.
- [36]. Ningtyas, R. (2017). HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN DISIPLIN KERJA DI PUSKESMAS AJANG KABUPATEN SUKAMARA. *Jurnal Borneo Cendekia*, 1(1), 66–72.
- [37]. Novitasari, A. . I. W., Antara, M., & Sudarma, I. M. (2016). Peranan Faktor Karakteristik Individu dan Faktor Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali. *E-Jurnal Agribisnis Dan Agrowisata*, 5(1), 1–10.
- [38]. 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.

- [39]. Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA PERUSAHAAN CV. LAUT SELATAN JAYA DI BANDAR LAMPUNG, (THE INFLUENCE OF WORKS DISCIPLINE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY COMPANY WORKINGPRODUCTIVITY CV. LAUT SE. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19–37.
- [40]. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, (2019).
- [41]. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, (2010).
- [42]. Purnaningsih, T. (2018). HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KUALITAS PELAYANAN PRIMA TENAGA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA MADIUN. SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BAKTI HUSADA MULIA MADIUN.
- [43]. Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- [44]. Saputri, G. H., Tisnana, H. ., & Syamsu, S. (2017). Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Lingkup Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lampung Utara). *Jurnal Ilmiah*, 14(1), 55–64.
- [45]. Sastrohadiwiryono, B. S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Edisi 1)*. Bumi Aksara.
- [46]. Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT.Refika Aditama.
- [47]. Situmeang, B. S., Lie, D., Butarbutar, M., & Simatupang, S. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 64–73. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/90/91>
- [48]. Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 11(1), 11–19. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.11-19>
- [49]. Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- [50]. Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan Manajer: Eksistensinya dalam perilaku organisasi*. (Cetakan 1 ed.). Rajawali Pers.
- [51]. Supriyanto, S., Hamzah, D., & Kadir, A. R. (2013). KARYAWAN DEPARTEMEN ENGINEERING TECHNICAL DEVELOPMENT & SUPPORT PT . VALE INDONESIA Tbk INFLUENCE INDIVIDUAL CHARACTERISTIC AND ORGANIZATIONAL CHARACTERISTIC TO MOTIVATION WORK AND DEPARTMENTAL PERFORMANCE EMPLOYEES OF ENGINEERING TECHNICAL DEVELOPMENT &. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin, 1–12. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/d78cafe476ea753032897b52848a2193.pdf>
- [52]. Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia. *Cano Ekonomos*, 7(1), 1–15.
- [53]. Vellayati, W. A. (2018). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT DI KANTOR BALAI DESA ROWOSARI KECAMATAN ULUJAMI KABUPATEN PEMALANG. UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA.

- [54]. Yumono, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianti, M. B., & Septarini, B. B. (2005). Psikologi Industri dan Organisasi. Fakultas Psikologi Univ. Erlangga.
- [55]. Zulkarnaen, S., Lie, D., Efendi, & Simatupang, S. (2020). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG*, 6(2), 200–215.