



PENGARUH DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA OGAN KOMERING ULU TIMUR

Agung Kurniawan, Setia Kurniawan

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: setiakurniawan@stietrisnanegara.ac.id

Abstrak

Akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu Timur merupakan perwujudan kewajiban pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/kegagalan pencapaian visi dan misi badan yang diwujudkan melalui pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Akuntabilitas kinerja dilaksanakan melalui pengukuran kinerja yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu Timur. Pada BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur, ternyata disiplin belum dilaksanakan dengan baik sehingga Efektivitas Kerja pegawai belum optimal. Permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana pengaruh disiplin terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai disiplin dan Efektivitas Kerja pegawai. Hipotesis yang diajukan, Disiplin berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara disiplin dalam upaya meningkatkan Efektivitas Kerja pegawai pada BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur diperoleh angka sebesar 0,57. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400- 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Keuangan Pada BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, SDM, Efektifitas

Abstract

Accountability for the performance of the East Ogan Komering Ulu Personnel and Human Resources Development Agency is a manifestation of the government's obligation to be accountable for the success/failure in achieving the agency's vision and mission which is realized through achieving the goals and targets that have been set. Performance accountability is carried out through performance

measurements which can be used to assess the success/failure of implementing activities in accordance with the targets and objectives that have been set in order to realize the mission and vision of the East Ogan Komering Ulu Personnel and Human Resources Development Agency. At BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur, it turns out that discipline has not been implemented properly so that employee work electivity is not optimal. The problem faced is how discipline affects the work effectiveness of employees at BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur. The aim of this research is to determine the effect of discipline on employee work effectiveness at BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur and to be useful as reference material for further research regarding discipline and employee work effectiveness. The hypothesis proposed is that discipline has a positive effect on employee work effectiveness at BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur. Data collection and processing using library studies and field studies using observation, questionnaires, interviews and documentation. From the results of the discussion, it was found that the correlation between disciplines in efforts to increase employee work effectiveness at BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur was obtained at a rate of 0.57. After consulting with conservative standards, it is between 0.400- 0.599 which is included in the moderate correlation. So it can be said that there is a moderate influence between disciplines on the work effectiveness of Finance Department Employees at BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur.

Keywords: *Performance, Employees, HR, Effectiveness*

I. PENDAHULUAN

Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Pegawai sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pada hakekatnya dalam suatu organisasi atau instansi masalah disiplin merupakan hal yang sangat kompleks, dan paling penting bagi pegawai. Kedisiplinan sangat penting bagi pegawai itu sebagai individu, karena keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Pada kenyataannya masih dijumpai adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan rugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi organisasi untuk memberikan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Karena hal ini akan mengakibatkan menurunnya Efektivitas Kerja pegawai itu sendiri. Demikian halnya pada pegawai BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur, perlu adanya perilaku disiplin agar Efektivitas Kerja akan meningkat dengan baik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

(Fauzi, 2013) Manajemen merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur segala sesuatu agar tujuan dan keinginan seseorang atau organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dengan

manajemen segala sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. (Fauzi, 2018) Dalam pelaksanaannya manajemen sangat berpengaruh dan berperan penting dalam suatu kegiatan usaha baik pada instansi maupun organisasi, manajemen juga sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi, pegawai dan masyarakat. (Erwantiningsih et al., 2023) Mengenai fungsi- fungsi fundamental manajemen, tampaknya hampir seluruh ahli sepakat intinya ada empat, yaitu *planning, organizing, actuating dan controlling*. Pada umumnya organisasi di Indonesia mengalami keterbatasan dalam bidang sumber daya, sementara di sisi lain tujuan yang ingin dicapai harus bisa dilakukan secara baik. Proses manajemen itu sendiri disraikan kepada usaha-usaha anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya yang tersedia. Manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dalam kegiatan usaha harus adanya koordinasi untuk melaksanakan perencanaan, penggerakan dan akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

(Rifqi Suprpto, 2020) (Garaika, 2019) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus menjadi penggerak perubahan praktek manajemen dalam organisasi, karena MSDM yang mempunyai peran strategis dalam menyusun struktur organisasi, membangun budaya organisasi, menyusun strategi staffing, menyusun program pelatihan dan pengembangan, menyusun sistem penilaian pegawai dan penghargaan pegawai. (Fauzi, Rita Irviani, 2021) Sebuah organisasi besar maupun kecil akan berhasil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Salah satu anak cabang manajemen yang khusus menaruh perhatian terhadap sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sering disebut manajemen kepegawaian atau personalia dan merupakan bagian dari manajemen. Dengan demikian, pemahaman akan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia oleh segenap anggota masyarakat, khususnya oleh kalangan pimpinan perusahaan mutlak dan perlu demi meningkatkan taraf hidup masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan kerja pada perusahaan, dengan demikian fokus yang mempelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

(Fauzi, Rita Irviani, 2021) Setiap kegiatan perlu diorganisasikan, yang berarti bahwa kegiatan tersebut harus disiapkan, disusun dan dialokasikan serta dilaksanakan oleh para unsur organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Proses ini meliputi perincian pekerjaan, pembagian pekerjaan dan koordinasi pekerjaan yang terjadi dalam suatu lingkup dan struktur tertentu. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan suatu organisasi yang maksimal. (Susanty & Baskoro, 2012; Wulandari & Hamzah, 2019) Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Dalam meningkatkan mutu dan keterampilan pegawai serta memupuk kegairahan kerja pegawai maka pimpinan harus dapat meningkatkan kedisiplinan. Keteladanan seorang pimpinan

sangat berperan dalam meningkatkan kedisiplinan karena pemimpin dijadikan panutan oleh para bawahannya, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku di didalam perusahaan yang bersangkutan dan memberikan tindakan disiplin terhadap pegawai yang melanggar peraturan itu. Dengan demikian tujuan utama pembinaan disiplin adalah demi kelangsungan hidup perusahaan dan tercapainya sasaran perusahaan.

(Gumanti & Herindri, 2019) Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi dalam mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Wulandari & Hamzah, 2019) Hal ini mendorong gairah kerja dan kinerja kerja pegawai, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap disiplin.

Untuk meningkatkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Kedisiplinan perusahaan yang baik apabila sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran disiplin terhadap peraturan-peraturan, hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya semua pegawai mentaati peraturan perusahaan dan norma norma perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran disiplin.

Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efesiensi, dan Efektivitas Kerja pegawai akan meningkat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian pentingnya menanamkan disiplin yang tinggi akan berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan terutama dalam peningkatan Efektivitas Kerja pegawainya. Dan bagi yang melanggar dapat diberikan sanksi-sanksi disiplin yang dapat dilakukan oleh pihak organisasi atau perusahaan.

(Dunie, 2017; Evi Riyanti, 2019) Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah dengan memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. (Fauzi, 2016; Irviani, Jatiningrum, & Halim, 2019) Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dan dapat diterima. Termasuk pelanggaran disiplin adalah setiap pola perilaku untuk memperbanyak, mengedarkan, menempelkan yang berisikan anjuran atau hasutan untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kecuali hal tersebut dilakukan untuk kepentingan organisasi.

Yang memiliki wewenang penuh dalam pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja adalah manajemen puncak / pimpinan. Dalam menetapkan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai, hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimabl dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Makin besar suatu organisasi makin rumit dan makin penting

permasalahannya. Karena salah satu tanggungjawab dasar manajemen adalah memperoleh, menata, memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan bisnisnya seefektif mungkin, maka manajemen harus mengemban tanggungjawab itu meski rumit sekali permasalahan yang dihadapi. (Abdul Hamid, Salamun, Wiwin Windayanti, Moh. Masrur, 2023; Mulyasa, 2011; Rahmawati & Hudayah, 2019) Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu Keberhasilan bisnis apabila manajer berupaya memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusia untuk memaksimalkan produktivitas. Untuk dapat mencapai suatu tujuan dengan baik dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, maka haruslah didukung oleh kemampuan dan kesanggupan dari setiap pimpinan dan pegawai untuk melaksanakan kegiatan tersebut agar menjadi efektif. Kemampuan yang ada pada setiap pegawai dapat dijadikan salah satu tolak ukur dari keberhasilan yang akan dicapai.

(Firmansyah Deckiyanto, 2013; Nuriansyah, 2020) Efektivitas adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan. Untuk melihat Efektivitas Kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan, yaitu pertimbangan ekonomi, pertimbangan fisiologi, pertimbangan psikologi dan pertimbangan sosial. Efektifitas adalah hasil membuat keputusan untuk menunjukkan pengarahannya tenaga kerja bawahan atau disebut juga manajemen efektivitas kepemimpinan, yang membantu memenuhi misi suatu organisasi atau pencapaian tujuan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Metode ini digunakan untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai.

3.1. Sumber Data

Data Primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh pegawai bagian keuangan.

Data Sekunder diperoleh dari dokumentasi, laporan kepegawaian, dan referensi terkait lainnya.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

- Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel disiplin dan efektivitas kerja.
- Wawancara untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai disiplin dan efektivitas kerja.
- Studi Dokumentasi melihat data historis dan kebijakan organisasi terkait disiplin kerja.

IV. PEMBAHASAN

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dalam mewujudkan Otonomi Daerah di Indonesia pada Tahun 2001, maka Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu telah mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 31 Tahun 2008, tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Dinas Kabupaten Ogan Komering Ulu (Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun 2008 Nomor 31). Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu Timur merupakan unsur pelaksana tugas tertentu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu Timur.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu Timur dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu Timur mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah Seiring dengan gerak laju pembangunan, tuntutan kebutuhan masyarakat, serta bergulirnya arus reformasi yang demikian cepat telah memberikan dampak yang sangat luas dan besar pengaruhnya terhadap kehidupan masyarakat dan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan ekonomi di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur saat ini.

Dalam membentuk suatu organisasi dilakukan penyusunan kerangka kerja dan pelaksanaan suatu organisasi, yang terdiri dari pembagian kerja, penentuan wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dan menentukan jalur hubungan untuk mengkoordinir pekerjaan yang telah dibagi-bagi tersebut, hasil dari pembentukan organisasi adalah struktur organisasi. Setelah struktur organisasi disusun kemudian rencana pengisian jabatan pada bagian-bagian yang telah dibentuk, yang melaksanakan jabatan organisasi atau instansi, struktur organisasi di analisa pekerjaan atau analisa jabatan yang terdiri dari penyusunan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan.

Adanya analisa jabatan akan dapat disusun suatu rencana penerimaan pegawai. Hasil dari pembagian kerja terbentuk suatu organisasi, dan dari pagan organisasi ini akan dapat dilihat hubungan antara sada organisasi yang disebut dengan hubungan horizontal maupun hubungan antara atasan dan bawahan yang disebut hubungan vertikal. Pengorganisasian adalah penetapan struktur peran-peran melalui penentuan berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan- tujuan perusahaan dan bagian-bagiannya, pengelompokkan aktivitas- aktivitas, penugasan, pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya serta pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi baik secara horisontal maupun vertikal dalam struktur organisasi.

Struktur organisasi harus dirancang untuk memperjelas lingkungan kerja sehingga semua orang tahu siapa yang harus melakukan dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dari susunan perwujudan dan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang- orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Pendidikan pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi sangat diperlukan karena berkaitan dengan Efektivitas Kerja dan produktivitas dari pegawai itu sendiri dan tentunya secara langsung atau tidak langsung berpengaruh bagi perkembangan dan kegiatan dari organisasi atau instansi di tempat pegawai tersebut bekerja. Oleh karena itu pendidikan sangatlah berpengaruh dan sangat diperlukan sekali dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan tingkat pendidikan pegawai yang baik maka tentunya cara kerja mereka pun baik dan profesional dan tentunya juga akan lebih gampang dalam hal pengawasan kepada mereka. BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur bertanggung jawah dalam hal perencanaan, pengelolaan dan pembinaan diajarannya.

Korelasi antara disiplin terhadap peningkatan Efektivitas Kerja pegawai pada BKPSDM Ogan Komering Ulu Timur adalah mempunyai pengaruh yang kuat, karena di peroleh angka 'T' sebesar 0,74. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,74 terletak antara 0,600 0,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotess, diperoleh m tabel 1,860 sedangkan hitung 3,1109 yang dapat disimpulkan bahwa (1) hitung (1) tabel atau (1) hitung lebih besar dari (1) tabel,

sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau H_a diterima dan H_o ditolak, karena korelasi yang ada adalah kuat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat mengambil Kesimpulan disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisasi. Efektivitas Kerja adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan. Pembinaan disiplin kerja pegawai merupakan hal yang terus menerus harus dilakukan oleh pihak pimpinan dalam meningkatkan Efektivitas Kerja pegawai, sehingga apa yang menjadi visi dan misi instansi tersebut dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, Salamun, Wiwin Windayanti, Moh. Masrur, D. R. M. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan Dan Perilaku Organisasi Kependidikan*. (M. M. Fauzi, Ed.). Indramayu: Penerbit Adab.
- Dunie, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Charitas Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(2), 93–101.
- Erwantiningsih, E., Sani, I., Sari, J., Kusuma, H. W., Yarisma, F. W., Sunarno, N., & Tahwin, M. (2023). *Manajemen Strategi*. Purbalingga: Penerbit CV. Eureka Media Aksara.
- Evi Riyanti, Y. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling*, 8(2), 48–54.
- Fauzi, Rita Irviani, W. (2021). *PENGUATAN ORGANISASI Teori & Empiris*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi. (2016). *Modified TAM with Inducing the Reinforcement Institutional Theory (Facilitating Conditions, Institutional Enforcement and Incentive) toward SIPKD's Individual Users Performance*.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Firmansyah Deckiyanto. (2013). Efektifitas kebijakan Pemberian Kredit Usaha Rakyat (Kur) Mikro Berdasarkan Surat Edaran Direksi Nose: S.09c-DIR/ADK/03/2010 Atas Ketentuan Kredit Usaha Rakyat (KUR) Mikro. *Jurnal Hukum*, 1(1), 1–22.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Gumanti, M., & Herindri, B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(1), 25–35.
- Irviani, R., Jatiningrum, C., & Halim, A. (2019). Financial Management Information System within Government Institution and Supply Chain Strategy: Implementation Technology Acceptance Model (TAM). *International Journal of Supply Chain Management*, 8(3), 380–388.
- Mulyasa, H. E. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuriansyah, F. (2020). Efektifitas Penggunaan Media Online Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Saat Awal Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Indonesia*, 1(2), 61–65.

- Rahmawati, A., & Hidayah, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi serta karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan motivasi Effect of leadership and organizational culture and job characteristics on job satisfaction and motivation. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 103–115.
- Rifqi Suprpto, M. Z. W. A. (2020). *Buku Ajar Manajemen Pemasaran*. Ponorogo: Myria Publisher.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang). *JATI Undip*, 7(2), 77–84.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling*, 8(2), 41–47.