

**The Influence Oh Human Relations And Work Commitment On The
Work Dicipline Of Civil Servants At The Tasikmalaya District
Transportation, Comunication And Informatics Office**

**Pengaruh *Human Relation* Dan Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja
PNS Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika
Kabupaten Tasikmalaya**

Salsabila Karima¹⁾; Mila Karmila²⁾; Titin Patimah³⁾

Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: 1) salsabilakarima23@gmail.com; 2) milaakparsil@gmail.com; 3) titinpatimah@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [02 Mei 2024]

Revised [30 Juni 2024]

Accepted [03 Juli 2024]

KEYWORDS

*Human Relations, Work
Commitment, Work
Dicipline*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Human Relation* dan Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 81 orang PNS Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Human Relation* dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya. *Human Relation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya. Komitmen Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Human Relations and Work Commitment on Civil Servant Work Discipline at the Tasikmalaya Regency Transportation, Communication and Informatics Office (DISHUBKOMINFO). This research uses quantitative methods. The population in this study were 81 civil servants of the Transportation, Communication and Information Technology Office (DISHUBKOMINFO) of Tasikmalaya Regency. The sampling technique in this study used multiple linear regression analysis using SPSS version 23. The results of this study indicate that Human Relations and Work Commitment simultaneously have a significant effect on the work discipline of civil servants at the Transportation, Communication and Information Technology Office (DISHUBKOMINFO) of Tasikmalaya Regency. Human Relations partially has a significant effect on the work discipline of civil servants at the Office of Transportation, Communication and Information Technology (DISHUBKOMINFO) Tasikmalaya Regency. Work Commitment partially has a significant effect on the work discipline of civil servants at the Office of Transportation Communication and Informatics (DISHUBKOMINFO) Tasikmalaya Regency.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Salah satu cara bagi suatu organisasi untuk bertahan dan berkembang dimasa depan adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi salah satu unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Seorang PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi dari sikap disiplin yang tinggi, hasil kerja yang baik, serta sikap penuh dengan kesetiaan dan ketaatan terhadap negara. Dengan kata lain, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada kemampuan dan keahlian semua pekerjaannya.

Setiap instansi, lembaga atau organisasi merupakan sekelompok sumber daya manusia yang didalamnya saling bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan dan disepakati

sebelumnya. Agar tercapai tujuan instansi, baik itu pada tingkat manajer maupun PNS. Hal tersebut dapat menciptakan hubungan antar PNS yang harmonis serta mampu menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan pasal 1 angka 3 undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Menurut (Sudrajad Achmad, 2022) Peraturan yang mengatur mengenai hal-hal yang memuat unsur disiplin PNS pada saat ini adalah PP Nomor 94 tahun 2021. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Seorang PNS harus sanggup untuk taat kepada kewajibannya serta menghindari segala larangan sebagai seorang PNS. Apabila seorang PNS gagal dalam mentaati kewajibannya maka akan dijatuhi hukuman disiplin PNS.

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Tasikmalaya nomor 3 tahun 2021 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Tasikmalaya. Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah.

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika merupakan institusi pemerintah dan berperan sebagai pengayom masyarakat, (DISHUBKOMINFO) memiliki tugas dan fungsi memberikan pelayanan terhadap masyarakatnya, khususnya bagi masyarakat Kabupaten Tasikmalaya. Adapun pelayanan yang diberikan dan dilakukan oleh (DISHUBKOMINFO) terhadap masyarakat dan daerah, salah satunya penerbitan dan pengelolaan perizinan operasional angkutan orang atau barang milik masyarakat. Disamping pelayanan tersebut, banyak pelayanan lainnya yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap masyarakat juga diselenggarakan secara baik dan profesional dan tidak kalah pentingnya juga pelayanan internal aparatur sebagai wujud kepedulian dalam upaya mewujudkan sumber daya yang optimal dan profesional.

Tabel 1. Data Rekapitulasi Absensi Staff PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya Pada Bulan Januari-Desember 2022

| Bulan | Jumlah Pegawai | DT | PC | DTPC | CUTI | IZIN | TK |
|-----------|----------------|----|----|------|------|------|----|
| Januari | 81 | 13 | 0 | 0 | 4 | 2 | 2 |
| Februari | 81 | 4 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| Maret | 81 | 8 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| April | 81 | 7 | 0 | 0 | 2 | 8 | 0 |
| Mei | 81 | 14 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Juni | 81 | 7 | 3 | 0 | 4 | 2 | 0 |
| Juli | 81 | 11 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Agustus | 81 | 5 | 0 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| September | 74 | 7 | 4 | 0 | 4 | 0 | 3 |
| Oktober | 74 | 8 | 5 | 0 | 4 | 4 | 9 |
| November | 74 | 8 | 13 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| Desember | 74 | 7 | 4 | 0 | 1 | 0 | 2 |

Sumber: Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten. Tasikmalaya 1 Tahun

Keterangan :

- DT : Datang Terlambat
- PC : Pulang Cepat
- DTPC : Datang Terlambat Pulang Cepat
- TK : Tanpa Keterangan

Berdasarkan Tabel 1 data rekapitulasi absensi pada bulan Januari–Desember 2022 dari PNS Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya. Adapun permasalahan yang sering terjadi di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya dalam kinerjanya ada pada kedisiplinan dalam pelaksanaan kehadiran, ketepatan waktu hadir dalam hal jam datang dan jam pulang kerja, seperti masih banyak yang terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, serta masih ada PNS yang tidak masuk tanpa keterangan.

Menurut Sudrajad Achmad (2022:9) Disiplin Kerja PNS merupakan kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan,

seperti taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan Perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan tanggung jawab. Saat ini tingkat disiplin kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya mengalami fluktuasi, karena PNS menunjukkan disiplin kerja yang rendah dilihat dari tingkat absensinya. Salah satu upaya yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan disiplin kerja PNS adalah dengan mengamati *Human Relation* atau hubungan antar manusia. Menurut Adawiyah Sa'diyah El (2020:5) *human relation* merupakan hubungan kemanusiaan yang lebih ditekankan kepada unsur-unsur rohaniah yang meliputi sifat, watak, tingkah laku, pribadi, serta aspek-aspek lainnya. Jika dalam komunikasi PNS buruk, maka akan berakibat pada tujuan suatu instansi yang akan tercapai, sebaliknya jika PNS dapat menghasilkan kinerja atau komunikasi yang baik, maka tujuan instansi akan dapat tercapai.

Hasil wawancara dengan salah satu staff kepegawaian di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya yang peneliti lakukan berkaitan dengan *human relation* atau hubungan kemanusiaan, saat ini muncul beberapa fenomena, yaitu *human relation* masih belum optimal, karena manusianya atau PNS-nya sendiri yang kurang kesadaran untuk saling menciptakan komunikasi dan juga kolaborasi yang baik, menurunnya komunikasi hubungan harmonis antar lainnya yang berbeda bidang, merasa belum terjalin komunikasi pimpinan dalam mendisiplinkan PNS yang tampak kurangnya kepekaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, dan masih ada PNS yang berhalangan dan tidak memberikan informasi sehingga suasana pekerjaan itu tidak kondusif disaat PNS mengerjakan pekerjaannya.. *Human relation* mempengaruhi PNS Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga pada akhirnya mempengaruhi disiplin kerja PNS. Hubungan komunikasi yang baik, PNS yang memuaskan, tentunya akan meningkatkan kedisiplinan kerja PNS itu sendiri. Hasilnya mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan dengan penuh tanggung jawab.

Selain itu, untuk mencapai tujuan instansi, dibutuhkan komitmen dari setiap PNS terhadap instansi. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian bahwa masih ada PNS yang suka menunda pekerjaannya, sehingga pekerjaannya tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Dan juga komitmen kerja yang dirasakan dilingkungan pekerjaan sangatlah rendah dilihat dari tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan hadir PNS Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya masih terbilang sangat tinggi dalam beberapa bulan. Hal ini diduga berdampak besar pada disiplin kerja PNS Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya. Karena, apabila PNS yang memiliki suatu komitmen yang tinggi, mereka akan bekerja dengan secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga, dan waktu untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia adalah kunci keberhasilan suatu organisasi. Manajemen harus maju kedepan dalam mendapatkan efektivitas optimum dari para pegawai dalam bentuk efisiensi, loyalitas, produktivitas, kreativitas, dan antusiasme. Sasaran ini memerlukan cara-cara yang lebih inovatif dan produktif untum memimpin orang.

Menurut Widiana Muslichah Erma (2020:133) manajemen sumber daya manusia adalah aplikasi yang lebih tepat pada efesiensi yang sama dalam pemanfaatan, akuisisi, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat optimal dari pemanfaatan sumber daya manusia oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

Human Relation

Menurut Adawiyah Sa'diyah El, (2020:5) mengatakan bahwa *Human relation* adalah hubungan antar manusia, ini tidaklah salah tetapi terjemahan ini tidak mengandung makna *human relations* yang sebenarnya. Sebab titik berat *human relation* adalah pada '*humannya*' atau manusianya. Faktor manusia dalam *relation* ini bukan dalam wujudnya, melainkan sifat-sifat, watak, tingkah laku, atau aspek psikologis lainnya pada diri manusia.

Menurut Ferdiansyah daeng Sani et al., (2021:4) mengatakan bahwa *Human relation* merupakan suatu jembatan penghubung antara pimpinan dan karyawan, karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menciptakan suatu kepuasan dalam bekerja agar meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Onong Effendy dalam (Adawiyah Sa'diyah, 2020) *human relation* terbagi menjadi dua pengertian yaitu dalam arti luas dan dalam arti sempit. Dalam arti luas adalah *Human relation* dalam arti luas adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Sehingga, menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. Suksesnya seseorang dalam melaksanakan

Human Relation karena ia berkomunikasi secara etis, ramah, sopan, dan menghargai serta menghormati orang lain.

Sedangkan dalam arti sempit adalah *Human relation* adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat Kerjasama yang produktif dengan perasaan Bahagia dan puas hati.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* dalam suatu manajemen atau suatu lingkungan kerja sangatlah diperlukan, mulai dari tingkat manajemen level atas sampai pada tenaga pelaksana, terlepas dari kedudukan dan jabatan mereka. Hal ini bertujuan untuk saling memepererat hubungan komunikasi yang efektif, rasa persaudaraan yang erat, dan mendapatkan suatu kepuasan dari apa yang telah mereka kerjakan.

Komitmen Kerja

Menurut Astuti Indah Yuni (2021:18) mengatakan bahwa Komitmen kerja merupakan derajat dimana seseorang karyawan yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi beserta tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi atau perusahaan tersebut .

Menurut Mowday et al., Dalam (Irfan Muhammad, 2022) mengatakan bahwa Komitmen kerja diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, ketersediaan untuk berusaha keras untuk kepentingan organisasi, dan keyakinan penerimaan terhadap nilai dan tujuan yang diusung oleh organisasi.

Sedangkan menurut Yusuf Ria Mardiana & Syarif Darman (2018:32) mengatakan bahwa Komitmen kerja adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan suatu sikap orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisasinya, dan juga salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen ini menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini, dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi, dan sejauh mana pegawai tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya.

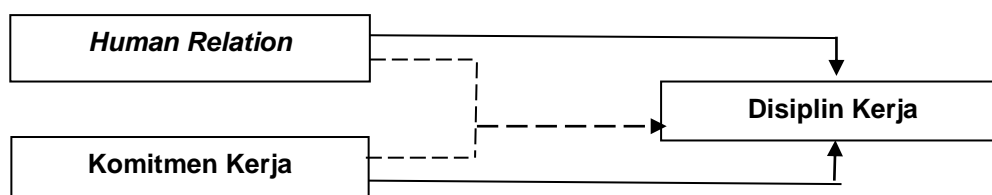
Disiplin Kerja

Menurut Khaeruman et al. (2021:22) mengatakan bahwa Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai.

Menurut Hasibuan (2019:444) mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan, menurut Nazara Desman Serious et al., (2023:93) mengatakan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya..”

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ini merupakan komponen yang sangat penting bagi pegawai, disiplin kerja dapat berkembang apabila didukung oleh situasi hubungan pegawai dalam lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari pegawai dan pemimpin. Karena, disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan sebuah Paradigma Penelitian sebagai berikut:



Keterangan :

- > Simultan
- > Parsial

Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis

Adapun hipotesis atau dugaan sementara dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga *Human Relation* dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya.
2. Diduga *Human Relation* secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya.
3. Diduga Komitmen Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Menurut sugiyono Sugiyono (2020) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah *Human Relation*, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah PNS Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran angket (kuesioner) dan menggunakan metode analisis deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Penelitian deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan. Penelitian deskriptif dalam Pendidikan lebih berfungsi untuk pemecahan masalah praktis Pendidikan, tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan keadaan saat ini dari subjek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah:

1. Penelitian lapangan (*Field research*)
Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung ke tempat subjek penelitian guna memperoleh data primer yang dibutuhkan melalaui :
 - a. Wawancara
Wawancara dilakukan secara langsung kepada salah satu pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya, yang nantinya akan dilanjutkan dengan hasil dari Kuesioner atau penyebaran angket kepada seluruh pegawai.
 - b. Observasi
Observasi pada penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung dilapangan mengenai fenomena yang terjadi terkait dengan penelitian.
 - c. Kuesioner
Peneliti menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya yang menjadi polulasi pada penelitian ini.
2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
Data sekunder dalam penelitian didapat oleh penulis melalui laporan tahunan Perusahaan, buku, jurnal dan artikel yang relevan terhadap topik penelitian yaitu mengenai *human relation* dan komitmen kerja terhadap disiplin kerja PNS. Studi kepustakaan merupakan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
 - a. Jurnal
Data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang membahas berbagai macam ilmu Pendidikan serta penelitian yang relevan dengan aspek Pendidikan.
 - b. Sejarah, literatur dan profil Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya.

Alat Analisis Data

Dalam penelitiann ini menggunakan analisis regresi linier berganda, Menurut Sahir Syafrida Hafni (2022:52) Analisis regresi linier berganda merupakan teknik yang digunakan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu *Human Relation* (X1), dan Komitmen Kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Disiplin Kerja (Y). Dikatakan regresi berganda apabila variabel independennya minimal dua.

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan :

| | | | |
|----------------|-------------------------|---|---------------------------|
| Y | : Disiplin kerja | a | : Nilai konstan |
| X ₁ | : <i>Human Relation</i> | b | : Nilai koefisien regresi |
| X ₂ | : Komitmen Kerja | e | : Error atau kesalahan |

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Human Relation* (X1)

| Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,587 | 0,218 | Valid |
| 2 | 0,760 | 0,218 | Valid |
| 3 | 0,778 | 0,218 | Valid |
| 4 | 0,666 | 0,218 | Valid |
| 5 | 0,643 | 0,218 | Valid |
| 6 | 0,544 | 0,218 | Valid |
| 7 | 0,590 | 0,218 | Valid |
| 8 | 0,540 | 0,218 | Valid |

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Hasil perhitungan uji validitas Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menjelaskan bahwa semua pernyataan mengenai variabel *Human Relation* (X1) valid. Hal ini diketahui bahwa berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga disimpulkan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (X2)

| Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,656 | 0,218 | Valid |
| 2 | 0,795 | 0,218 | Valid |
| 3 | 0,646 | 0,218 | Valid |
| 4 | 0,521 | 0,218 | Valid |
| 5 | 0,750 | 0,218 | Valid |
| 6 | 0,656 | 0,218 | Valid |
| 7 | 0,640 | 0,218 | Valid |
| 8 | 0,652 | 0,218 | Valid |

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Hasil uji validitas menjelaskan bahwa semua pernyataan Komitmen Kerja (X2) valid. Hal ini diketahui bahwa berdasarkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga disimpulkan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

| Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,712 | 0,218 | Valid |
| 2 | 0,815 | 0,218 | Valid |
| 3 | 0,727 | 0,218 | Valid |
| 4 | 0,729 | 0,218 | Valid |
| 5 | 0,781 | 0,218 | Valid |
| 6 | 0,730 | 0,218 | Valid |
| 7 | 0,698 | 0,218 | Valid |
| 8 | 0,839 | 0,218 | Valid |

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Hasil uji validitas menjelaskan bahwa semua pernyataan Disiplin Kerja PNS (Y) valid. Hal ini

diketahui bahwa berdasarkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga disimpulkan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

Uji Reliabilitas

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan semua item pernyataan *Human Relation* (X1), Komitmen Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (Y) mempunyai nilai *cronchbach's alpha* $> 0,60$. Sehingga disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan variabel *Human Relation* (X1), Komitmen Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

PEMBAHASAN

Pembahasan meliputi analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Sebelumnya data jawaban responden yang berupa skala ordinal diitngkatkan menjadi skala interval melalui method successive interval. Seluruh pengujian menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil pengujian asumsi klasik antara lain : uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji auto korelasi adalah sebagai berikut :

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| | | | Unstandardized Residual |
| N | | | 81 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | ,0000000 |
| | Std. Deviation | | 1,93974340 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | ,081 |
| | Positive | | ,081 |
| | Negative | | -,056 |
| Test Statistic | | | ,081 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | | ,200 ^d |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | | ,215 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,204 |
| | | Upper Bound | ,226 |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data. | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | | |
| e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000. | | | |

Output yang didapat dari hasil pengolahan SPSS versi 23 pada kolomogrov Smirnov. Untuk kriteria pengambilan keputusan adalah data berdistribusi normal jika signifikansi $>0,05$, dan jika signifikansi $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Untuk hasil signifikansi dari uji normalitas adalah 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

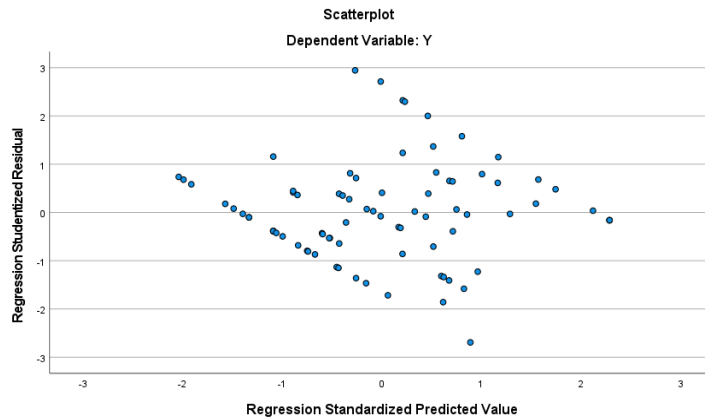
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 3,047 | 3,192 | | ,954 | ,343 | | |
| X1 | ,576 | ,081 | ,555 | 7,091 | ,000 | ,903 | 1,107 |
| X2 | ,354 | ,075 | ,367 | 4,693 | ,000 | ,903 | 1,107 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) pada variabel *Human Relation* (X1) sebesar 1.107 dan variabel *Komitmen Kerja* (X2) sebesar 1.107 yang mana variabel independen memiliki VIF nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel *Human Relation* (X1) sebesar 0.903 dan variabel *Komitmen Kerja* (X2) sebesar 0,903. Dari masing-masing variabel independen nilai *Tolerance* lebih besar dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala *multikolinearitas*, sehingga uji *multikolonieritas* terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Peneliti, 2024
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah titik-titik menyebar secara acak berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y dan tidak berpola. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas*, sehingga dapat dikatakan Uji *Heterosedastisitas* terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,754 ^a | ,569 | ,558 | 1,964 | 2,074 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Tabel 8. durbin watson (k ; 2) = (2 ; 81)

| | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|
| 80 | 1.6114 | 1.6620 | 1.5859 | 1.6882 |
| 81 | 1.6139 | 1.6639 | 1.5888 | 1.6898 |
| 82 | 1.6164 | 1.6657 | 1.5915 | 1.6913 |
| 83 | 1.6188 | 1.6675 | 1.5942 | 1.6928 |

$>(du) = 1,6898$ dan $<(4-du) = 4-1,6898 = 2,3102$

Berdasarkan nilai interpretasi yang berikan, nilai dw (*Durbin-Watson*) memiliki nilai sebesar 2,074, dan dikatakan bahwa nilai tersebut berada di antara batas atas 1,6898 dan batas bawah 2,3102. Untuk menginterpretasi apakah terjadi *autokorelasi* atau tidak berdasarkan nilai dw, dapat menggunakan aturan umum sebagai berikut

- Jika nilai dw mendekati 2, maka tidak ada indikasi kuat tentang *autokorelasi*.
- Jika nilai dw mendekati 0,5, maka ada indikasi *autokorelasi positif* (*serial correlation*).
- Jika nilai dw mendekati 2,5, maka ada indikasi *autokorelasi negative*.

Dalam kasus ini, nilai dw sebesar 2,074, yang mendekati 2. Meskipun tidak tepat pada 2, namun berada di antara batas atas dan batas bawah yang diberikan. Ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi yang kuat tentang adanya *autokorelasi* dalam data tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak ada *autokorelasi antar variabel bebas* sehingga uji *autokorelasi* terpenuhi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Correlations | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|--------------|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 (Constant) | 3,047 | 3,192 | | | ,954 | ,343 | | | |
| X1 | ,576 | ,081 | ,555 | | 7,091 | ,000 | ,669 | ,626 | ,527 |
| X2 | ,354 | ,075 | ,367 | | 4,693 | ,000 | ,539 | ,469 | ,349 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

$$Y = 3.047 + 0,576X_1 + 0,354X_2 + e$$

Keterangan :

- Konstanta sebesar 3.047 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *Human Relation* dan Komitmen Kerja bernilai nol, maka besarnya kontribusi terhadap Disiplin kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya 3.047.
- Nilai koefisien variabel *Human Relation* sebesar 0,576 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila variabel *Human Relation* (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Disiplin Kerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,576 begitu pula jika variabel *Human Relation* rendah maka tingkat Disiplin Kerja akan menurun.
- Nilai koefisien variabel Komitmen Kerja sebesar 0,354 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila variabel Komitmen Kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Disiplin Kerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,354 begitu pula jika variabel Komitmen Kerja rendah maka tingkat Disiplin Kerja akan menurun.

Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics | | | Sig. F Change |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| | | | | | | F Change | df1 | df2 | |
| 1 | ,754 ^a | ,569 | ,558 | 1,964 | ,569 | 51,465 | 2 | 78 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien korelasi simultan *Human Relation* dan Komitmen Kerja dengan Disiplin kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya sebesar 0,754, hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara *Human Relation* dan Komitmen Kerja terhadap Disiplin kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya. Artinya jika ukuran atau hubungan *Human Relation* dan Komitmen Kerja baik maka hubungan dengan Disiplin kerja semakin tinggi.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square/R²) pada Tabel menunjukkan besar pengaruh *Human Relation* dan Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja PNS sebesar 0,569 atau 56,9%, hal ini berarti 56,9% Disiplin Kerja (Y) dipengaruhi oleh *Human Relation* dan Komitmen Kerja, sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut sebagai error.

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 397,214 | 2 | 198,607 | 51,465 | ,000 ^b |
| | Residual | 301,008 | 78 | 3,859 | | |
| | Total | 698,222 | 80 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel diketahui nilai signifikan 0,00 < 0,05 sehingga kaidah keputusannya adalah H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini disimpulkan bahwa *Human Relation* (X1) dan Komitmen kerja (X2) secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Disiplin Kerja kerja (Y). Artinya *Human Relation* dan Komitmen kerja memiliki hasil yang berarti terhadap Disiplin Kerja, maka semakin *Human Relation* dan Komitmen Kerja baik, maka akan berdampak baik juga terhadap Disiplin Kerja. Artinya jika *Human Relation* pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya seperti hubungan komunikasi antar pegawai berjalan baik dan Komitmen Kerja yang baik maka Disiplin Kerja di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya akan meningkat.

Tabel 12. Pengaruh Parsial *Human Relation* dan Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Correlations | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Zero-order | Partial | Part |
| 1 (Constant) | 3,047 | 3,192 | | ,954 | ,343 | | | |
| X1 | ,576 | ,081 | ,555 | 7,091 | ,000 | ,669 | ,626 | ,527 |
| X2 | ,354 | ,075 | ,367 | 4,693 | ,000 | ,539 | ,469 | ,349 |

a. Dependent Variable: Y

Diketahui hasil uji hipotesis pada Tabel nilai signifikan variabel *Human Relation* sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti *Human Relation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Artinya *Human Relation* memiliki pengaruh yang berarti terhadap Disiplin Kerja. Jika *Human Relation* baik maka Disiplin Kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya meningkat, begitupun sebaliknya jika *Human Relation* rendah maka Disiplin Kerja PNS akan menurun.

Berdasarkan Tabel diketahui nilai signifikan variabel Komitmen (X2) Kerja sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Komitmen Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Artinya Komitmen Kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap Disiplin Kerja. Jika Komitmen Kerja baik maka Disiplin Kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya meningkat, begitupun sebaliknya jika Komitmen Kerja rendah maka Disiplin Kerja PNS akan menurun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh *Human Relation* dan Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya.

1. *Human Relation* PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik. Komitmen Kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik. Dan Disiplin Kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik.
2. Secara Simultan *Human Relation* dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya.
3. Secara parsial *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (DISHUBKOMINFO) Kabupaten Tasikmalaya.
4. Secara parsial Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya.

Saran

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah di paparkan adalah :

1. Bagi Intsnasi
 - a. Hasil total kuesioner pada bagian *Human Relation* menunjukkan bahwa pernyataan “selalu menghormati pendapat orang lain, bahkan jika berbeda pendapat dengan saya” memiliki skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai perlu memperbaiki hubungan kerjasamanya agar terjalin hubungan yang baik, dan bisa menyelesaikan permasalahan bersama-sama dengan saling menghargai satu sama lain.

- b. Hasil total kuesioner pada bagian Komitmen Kerja menunjukkan bahwa pernyataan “sepenuhnya mendukung tujuan serta visi instansi tempat saya bekerja” memiliki skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai harus memiliki fokus untuk melakukan pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan instansi.
 - c. Hasil total kuesioner pada bagian Disiplin Kerja PNS menunjukkan bahwa pernyataan “selalu memulai pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan” memiliki skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang lalai dalam bertanggung jawab pada dirinya dan bagi instansi, sehingga perlu kesadaran agar memulai pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan.
2. Bagi Akademik
Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan pada penelitian ini, sehingga peneliti berharap kedepannya peneliti selanjutnya dapat mengkaji dan mempelajari mengenai faktor lain seperti kepemimpinan dan sebagainya yang berkenaan dengan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah Sa'diyah El. (2020). *Human Relation*. Jakarta: Edu Pustaka.
- Andhika, R., & Pane, D. N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol.9. No. 1. Juli 2018. Medan: Universitas Panca Budi.
- Anggraeni Tenri Yala, Sri Wahyulina, & Mutaqillah. (2022). Pengaruh penerapan sistem absensi elektronik, motivasi kerja dan komitmen pegawai terhadap disiplin kerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten lombok. *Jurnal Unram Manajemen Review*, Vol. 2. No. 1. 1 April 2022. Mataram: Universitas Mataram.
- Armansyah. (2016). *Pengaruh human relation dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai dinas bina marga provinsi lampung*. Universitas Lampung.
- Astuti Indah Yuni. (2021). *Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan* (Nasruhin. Moh, Ed.). PT. Pekalongan, Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- Damayanti Monica. (2021). *Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan: Lampung.
- Damri, Z. U. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Privinsi Riau. *Jurnal Online Mahaiswa Fakultas Ekonomi*, Vol. 4. No. 1. 2017. Riau: Universitas Riau.
- Ferdiansyah daeng Sani, Enisa, Reffita Lea Ingne, Wijaya Ida Suryani, Permatasari Rini Fitriani, Akhyar Ramadiva Muhammad, Hayati Afifa Nur, Armella Rega, Hidayanti Nuril, Kusuma Rudy Hadi, Mulyana Sari, Salijah Erni, Rosmawati, & Rumainur. (2021). *Human Relation* (Rayhaniah Sri Ayu, Ed.). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Irfan Muhammad. (2022). *Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel mediasi pada PT. BORWITA CITRA PRIMA MAKASSAR*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Karyono. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries*. Vol. 4. No. 1. April 2021. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.
- Khaeruman, Marnisah Luis, Idrus Syech, Irawati Laila, Farradia yuary, Erwantiningsih Eni, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah Nur, Natan Nurdin, Widayanto Mutindan Teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang Banten: CV. AA RIZKY.
- Krisnandi Herry, Suryono Efendi, & Edi Sugiono. (2019). *Pengantar Manajemen* (Melati, Ed.). Jakarta Selatan: LPU-UNAS.
- Malayu H Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Hasibuan H Malayu, Ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nanik, Haryati Titik, & Nurkolis. (2022). Pengaruh supervisi akademik dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan tahunan kabupaten jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 11. Vol. 2. Agustus 2022. Jepara: Universitas PGRI.
- Nazara Desman Serious, Casriyanti, & Fauzi hairul. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teoritis dan Praktis"* (Ayopma Larasati Gustia, Ed.). Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media.
- Pratiwi widya Desliani. (2020). *Pengaruh Human relation dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Priadana Sidik, & Sunarsi Denok. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Qomaruddin Muh Yusuf, Risal M, & Sudarman Herna. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparat sipil negeri (ASN). *Jurnal Ilmiah Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*, Vol. 5. No. 1. September 2021. Sulawesi Selatan: Universitas Muhammadiyah.
- Ramani, R., Haryari, T., & Sudana, I. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Guru Di SMAN Kabupaten Kendal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 12. No. 2. 2023. Semarang: Universitas PGRI Semarang.
- Rayana, Ruma Zainal, Haeruddin Muhammad Ilham Wardhana, Kurniawan Agung Widhi, & Natsir Uhud Darmawan. (2022). pengaruh reward dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada pt.pln (persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan (up3) makassar utara. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, Vol. 1. No. 3. September 2022. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Riadi Muchlisin. (2019, April). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Romadhon Rovi, Subiyanto Didik, & Kurniawan Ignatius Soni. (2022). pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen kerja terhadap disiplin kerja pegawai (studi kasus BMT Sejahtera Truck). *Journal Management Development and Applied Research* , Vol. 4. No. 2. Juni 2022. Yogyakarta: Universitas sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sadikin ali, Misra isra, & Hudin muhammad sholeh. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis* (Sardimi, Ed.). Yogyakarta: K-media.
- sahir Syafrida Hafni. (2022). *Metodologi Penelitian* (Koryati Try, Ed.). Bojonegoro: Penerbit KBM Indonesia.
- Sudrajad achmad. (2022). *Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis* (Suryandari Sofia Yustiyani, Ed.; ke 3). Bandung: Alfabeta.
- Thein Imelda, mitang Berno Benigno, & Bere yunita Exalensi Putri. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komitmen kerja, terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor dinas pariwisata kabupaten malaka. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, Vo. 3. No. 3. September 2021. Malaka: Universitas Timor.