

RESEARCH ARTICLE

Open Access

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Panjang Peureulak Aceh Timur

Baiyaki^{1*}, T. Muana Refi²

¹ Prodi Manajemen, STIM Pase, Indonesia.

²* Prodi Keuangan dan Perbankan, Akademi Keuangan Perbankan Nusantara, Indonesia.

*Correspondence email:
Baiyaki@gmail.com

Received: 24 April 2023

Accepted: 20 May 2023

Published: 30 June 2023

Abstract

The research objective was to determine the effect of work discipline on the performance of PUSKESMAS Rantau Peureulak Health Center employees. The distribution of questionnaires as primary data to a sample of 24 employees, then the results of the questionnaires were tabulated and analyzed and finally tested the hypothesis with the t test. From the research results, the average performance value on a scale of 4 or agrees with the proposed questionnaire means that the level of employee performance at the Rantau Panjang Peureulak Health Center in East Aceh District is running well, and also work discipline shows an average value on a scale of 4 or agrees. The simple linear regression value $Y = 16.722 + 0.485X$ indicates that if the work discipline value is increased by 1 then the performance value increases by 0.485. Then the value of the correlation coefficient (r) is 0.611 which indicates a fairly strong relationship between variables, while the value of the coefficient of determination (r^2) is 0.374 or 37.4% which indicates performance is influenced by discipline factors, while the remaining 62.6% is influenced by other factors which were not examined in this study such as the influence of salary, motivation, and work environment. And based on the t test obtained $t_{count} 3.625 > t_{table} 1.994$ and $tsig < 5\% \text{ or } 0.00 < 0.05$, this shows the hypothesis of the Effect of Work Discipline on Employee Performance at the Rantau Peureulak Health Center is accepted. And it is suggested to the PUSKESMAS Rantau Peureulak Health Center in East Aceh Regency to further improve the work discipline of its employees by implementing rules and exemplary.

Keywords: Discipline, Employee Performance, PUSKESMAS

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rantau Panjang Peureulak. Penyebaran kuesioner sebagai data primer kepada sampel berjumlah 24 orang pegawai, selanjutnya hasil kuesioner ditabulasi dan dilakukan analisis dan terakhir dilakukan pengujian hipotesis dengan uji t. Dari hasil penelitian nilai rata-rata kinerja pada skala 4 atau setuju dengan kuesioner yang diajukan, mengartikan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Puskesmas Rantau Panjang Peureulak Kabupaten Aceh Timur berjalan baik, dan juga disiplin kerja menunjukkan nilai rata-rata pada skala 4 atau menyatakan setuju. Nilai regresi sederhana $Y = 16,722 + 0,485X$ menunjukkan bahwa jika nilai disiplin kerja dinaikkan 1 maka nilai kinerja naik sebesar 0,485. Kemudian nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,611 yang menunjukkan hubungan antar variabel cukup kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) 0,374 atau 37,4% yang menunjukkan kinerja dipengaruhi oleh faktor disiplin, sedangkan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengaruh gaji, motivasi, dan lingkungan kerja. Dan berdasarkan uji t didapatkan hitung $3,625 > t_{tabel} 1,994$ dan $tsig < 5\%$ atau $0.00 < 0.05$, hal ini menunjukkan hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Peureulak diterima. Dan disarankan kepada pihak Puskesmas Rantau Peureulak Kabupaten Aceh Timur lebih meningkatkan disiplin kerja pegawainya dengan menerapkan peraturan dan keteladanan.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Pegawai, PUSKESMA



1. Pendahuluan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin seorang pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai sehingga tercapai prestasi kerja yang diinginkan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan pegawai mencerminkan bahwa fungsi organisasi telah dilaksanakan dengan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan dalam sebuah organisasi pemerintah tidak dapat terlaksana dengan baik maka mencerminkan manajemen kurang menjalankan fungsinya dalam mengatur organisasi. Disiplin yang baik dan benar akan selalu membangun serta membawa kemajuan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi pegawai. Dan oleh karena itu, tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Keberhasilan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu instansi pemerintah tidak terlepas dari kemampuan manajemen dalam menegakkan peraturan-peraturan. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini kedisiplinan dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para pegawai untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan-peraturan. Disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Rantau Panjang Peureulak Aceh Timur dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Semua faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi setiap pegawai untuk melakukan dan melaksanakan setiap aturan-aturan yang berlaku. Berdasarkan observasi diperoleh bahwa tingkat kedisiplinan yang terjadi pada Puskesmas Rantau Panjang Peureulak Aceh Timur relatif menurun, hal ini tampak pada keterlambatan kehadiran para pegawai, penggunaan seragam kerja yang tidak sesuai dengan yang berlaku semestinya, dan sering tidak berada di tempat pada jam-jam kerja sehingga masyarakat yang membutuhkan pelayanan selalu menunggu lama dan terkadang pulang dengan rasa kekecewaan.

2. Metode Penelitian

Dalam upaya menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian dan menelaah dengan literatur-literatur yang ada, maka penulis menggunakan dua macam cara menganalisis data, sebagai berikut: 1). Metode Kualitatif yaitu merupakan suatu metode analisis data yang akan diuraikan dan didukung oleh pendapat para ahli sebagai landasan teoritis. 2). Metode Kuantitatif adalah merupakan metode analisis data yang akan diuraikan dalam bentuk angka-angka mendukung analisis kualitatif. Data yang mendukung metode kualitatif dalam bentuk kuesioner, dengan cara membuat sejumlah pertanyaan yang dibagikan kepada responden untuk diberikan jawaban digunakan skala Likert yaitu 5 (sangat setuju/SS), 4 (setuju/S), 3 (cukup setuju/CS), 2 (tidak setuju/ TS), dan 1 (sangat tidak setuju/STS). Dalam penelitian ini jawaban responden tersebut akan diproses dengan menggunakan aplikasi Software SPSS 17.0 for Windows. 3). Peralatan Analisis yaitu untuk mengetahui regresi Disiplin terhadap Kinerja menggunakan analisis regresi linear sederhana menurut Sugiyono (2010:270):

$$Y' = a + b.X$$

Dimana:

Y'	=	Kinerja
a	=	Konstan
b	=	Koefisien regresi
X	=	Disiplin

Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat maka digunakan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) yang dikemukakan oleh Kurniawan (2014:90):

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$$r = \text{Korelasi}$$

- n = Sampel
 X = Disiplin
 Y = Kinerja

Metode regresi linear sederhana mempunyai uji ketepatan yaitu Uji t atau uji secara parsial adalah uji untuk membuktikan hipotesis untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh Disiplin variabel bebas terhadap Kinerja sebagai variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

- H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 H₁ diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Hasil PENELITIAN

3.1 Analisis Variabel Disiplin Kerja

Analisis dalam bab ini merupakan metode yang berkaitan dengan penyajian data sehingga memberikan informasi yang tepat dan berguna. Adapun analisis responden terhadap variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut.

Tabel IV-1 Analisis Variabel Disiplin Kerja Bulan Agustus 2021

No	Indikator	Rata-rata
1	Saya menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan yang saya miliki	4.42
2	Pimpinan memberikan contoh kepada pagawai untuk disiplin seperti datang tidak pernah terlambat kecuali adanya kegiatan	4.38
3	Gaji/balas jasa yang diberikan cukup memberikan informasi mengenai rincian perubahan gaji yang diterima pegawai	4.50
4	Dalam memberikan hukuman pimpinan selalu berlaku asas keadilan	4.50
5	Pimpinan memberikan pengawasan terhadap perilaku pegawainya	4.33
6	Pimpinan memberikan sanksi hukuman kepada pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku pada Puskesmas Rantau Panjang Peureulak	4.42
7	Pimpinan sangat tegas dalam menerapkan sanksi hukuman kepada pegawai	4.04
8	Terciptanya hubungan yang baik yang bersifat vertikal dan horizontal	4.54
Jumlah		35.13
Rata-rata		4.39

Sumber: Tabel III-6 (Diolah), 2021

Berdasarkan tabel IV-1 pada butir pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan yang saya miliki", tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut didapatkan nilai rata-rata tanggapan 4,42 atau apabila menggunakan skala Likert berada pada skala 4 atau responden Setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian pada pernyataan "Pimpinan memberikan contoh kepada pagawai untuk disiplin seperti datang tidak pernah terlambat kecuali adanya kegiatan", menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden 4,38 atau skala 4 yang berarti responden Setuju keteladanan dari pimpinan dapat mewujudkan kedisiplinan para pegawai. Untuk butir pernyataan "Gaji/balas jasa yang diberikan cukup memberikan informasi mengenai rincian perubahan gaji yang diterima pegawai", nilai rata-rata tanggapan responden 4,50 atau menunjukkan skala 4 yaitu responden Setuju bahwa informasi mengenai perubahan gaji terlihat dari penerimaan gaji. Selanjutnya pada pernyataan "Dalam memberikan hukuman pimpinan selalu berlaku asas keadilan", nilai rata-rata tanggapan responden 4,50 atau pada skala 4 yang menunjukkan responden Setuju penerapan sanksi hukuman atas ketidakdisiplinan harus berlaku adil terhadap seluruh pegawai. Pada butir pernyataan "Pimpinan memberikan pengawasan terhadap perilaku pegawainya", menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,33 atau skala 4 yaitu Setuju dengan berlakunya pengawasan oleh pimpinan terhadap perilaku para pegawai. Berikutnya untuk pernyataan "Pimpinan memberikan sanksi hukuman kepada pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku pada Puskesmas Rantau Panjang Peureulak", didapatkan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 4,42, jika menggunakan skala maka pada skala 4 atau responden Setuju dengan

pernyataan dimaksud. Sedangkan pada pernyataan "Pimpinan sangat tegas dalam menerapkan sanksi hukuman kepada pegawai", menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden 4,04 atau dalam skala 3 yaitu responden Cukup Setuju penerapan sanksi hukuman yang tegas bagi pegawai yang tidak disiplin. Dan terakhir pada butir pernyataan "Terciptanya hubungan yang baik yang bersifat vertikal dan horizontal", menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 4,54 atau skala 4 yang berarti responden Setuju hubungan antara pimpinan dan para pegawai selama ini berjalan dengan baik.

3.2 Analisis Variabel Kinerja

Variabel Kinerja berisikan lima butir pernyataan yang diajukan kepada responden. Dalam analisis ini akan diinterpretasi dan dijelaskan tentang kelima butir pernyataan tersebut, dan adapun analisis deskriptif tersebut dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel IV-2 Analisis Variabel Kinerja Bulan Agustus 2021

No	Indikator	Rata-rata
1	Bidang pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bakat yang saya miliki	4.25
2	Kepribadian saya sangat mendukung dengan pekerjaan	4.38
3	Pimpinan saya memberikan motivasi kepada seluruh pegawai seperti pujian secara langsung terhadap pekerjaan	4.33
4	Saya selalu menjaga etika dalam bekerja	4.33
5	Rancangan tugas dalam bekerja sesuai dengan tugas pokok organisasi	4.08
6	Saya selalu memberi informasi jika tidak dapat hadir kepada rekan kerja atau pimpinan langsung	4.12
7	Pelatihan yang diberikan kantor sudah sesuai dengan pekerjaan saya	4.04
8	Peralatan dan teknologi sangat mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4.25
Jumlah		33.78
Rata-rata		4.22

Sumber: Tabel III-7 (Diolah), 2021

Dari tabel IV-2 di atas pada butir pernyataan "Bidang pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bakat yang saya miliki" tampak nilai rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut sebesar 4,25 atau skala 4 jika menggunakan Skala Likert, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa responden pada umumnya Setuju responden bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bakat responden. Dari pernyataan "Kepribadian saya sangat mendukung dengan pekerjaan", didapatkan nilai rata-rata tanggapan responden 4,38 atau dikategorikan skala 4, menunjukkan bahwa responden Setuju bahwa unsur kepribadian diri responden turut mendukung pekerjaan responden. Selanjutnya pada butir pernyataan variabel Kinerja "Pimpinan saya memberikan motivasi kepada seluruh pegawai seperti pujian secara langsung terhadap pekerjaan", tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut rata-rata memiliki nilai 4,33 atau skala 4, menandakan responden Setuju terhadap pimpinan yang memotivasi dan memberikan pujian kepada responden. Kemudian pada pernyataan "Saya selalu menjaga etika dalam bekerja" menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 4,33 atau masuk dalam skala 4 yang menggambarkan responden Setuju bahwa dalam bekerja responden senantiasa menjaga etikanya. Untuk butir pernyataan "Rancangan tugas dalam bekerja sesuai dengan tugas pokok organisasi", nilai rata-rata tanggapan responden 4,08 atau jika menggunakan skala yaitu 4, hal ini menandakan Setuju bahwa responden dalam bekerja sesuai dengan rancangan tugas yang berlaku di kantor. Berikutnya pada pernyataan "Saya selalu memberi informasi jika tidak dapat hadir kepada rekan kerja atau pimpinan langsung" didapatkan nilai rata-rata tanggapan responden 4,12 atau skala 4 yaitu responden Setuju dengan terhadap pernyataan tersebut. Pada butir pernyataan "Pelatihan yang diberikan kantor sudah sesuai dengan pekerjaan saya" menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden 4,04 atau dengan skala 4 yang menyatakan Setuju bahwa kebijakan kantor mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan. Sedangkan pada pernyataan "Peralatan dan teknologi sangat mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan" nilai rata-rata tanggapan responden 4,25 atau skala 4 yaitu Setuju penggunaan teknologi dapat mendukung pekerjaan pegawai. Dan berdasarkan keseluruhan butir pernyataan pada kedua variabel yaitu

Disiplin dan Kinerja dalam penelitian ini yang telah dijelaskan di atas maka secara umum responden Setuju dengan maksud dan tujuan kuesioner yang diajukan.

3.3 Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Tingkat kinerja karyawan atau pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya faktor Disiplin. Bagi organisasi atau instansi harus dapat memahami bahwa disiplin ini sebagai faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawainya. Penerapan kedisiplinan yang tepat dan adil dapat mendorong kinerja pegawainya agar lebih produktif, semakin baik, dan terutama dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

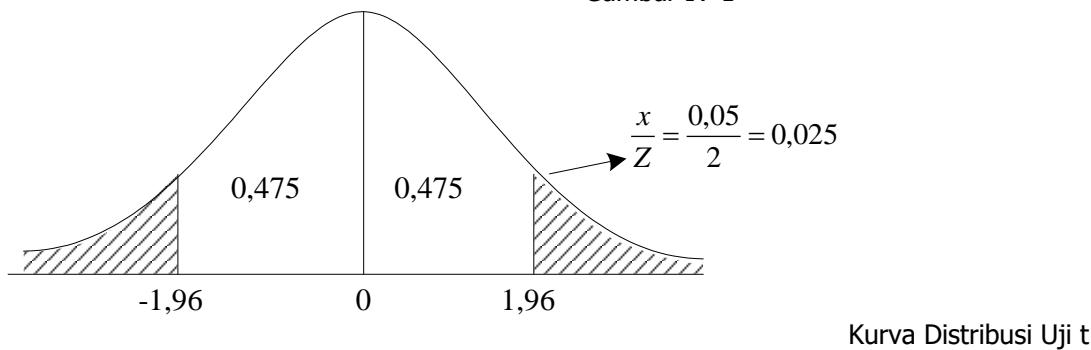
Tabel IV-3 Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Panjang Peureulak Aceh Timur Bulan Agustus 2021

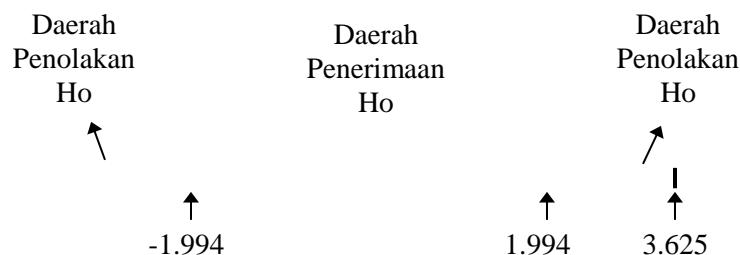
Variabel	B	t hitung	tsignifikant
Konstanta	16,722	3,554	0,002
Disiplin Kerja	0,485	3,625	0,001
r	0,611		Predictors (constant), Disiplin
r ²	0,374		Dependent variabel: Kinerja
t tabel (70-1) 69 pada α 5%	1,994		

Sumber: Tabel III-6 dan Tabel III-7 (Diolah), 2021

Dari tabel IV-3 di atas dapat diterangkan bahwa persamaan regresi linear sederhana variabel Y = 16,722 + 0,485X menunjukkan konstanta sebesar 16,722 yaitu nilai variabel Kinerja pada saat variabel Disiplin bernilai nol, atau bermakna apabila nilai variabel Disiplin dinaikkan 1 maka nilai variabel Kinerja akan bertambah sebesar 0,485, hal ini menjelaskan bahwa variabel Disiplin berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja. Kemudian nilai koefisien (r) sebesar 0,611 menunjukkan hubungan antar variabel cukup kuat, dan koefisien determinasi atau r² sebesar 0,374 atau dalam persentase menunjukkan pengaruh variabel Disiplin terhadap variabel Kinerja 37,4%, sedangkan sisanya yaitu 62,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, kompensasi, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja. Sedangkan pada pengujian menggunakan peralatan analisis Uji t, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel Disiplin terhadap variabel Kinerja diperoleh hasil yaitu t hitung > tabel atau 3,625 > 1,994 dan tsig < 5% atau 0,00 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa variabel Disiplin memberikan pengaruh positif terhadap variabel Kinerja atau dapat dinyatakan Ho (Hipotesis nol) tidak terdapat pengaruh antara variabel Disiplin terhadap variabel Kinerja pegawai, dan Ha (Hipotesis alternatif) terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Panjang Peureulak Aceh Timur. Selanjutnya jika divisualisasi daerah penerimaan dan penolakan Ho (Hipotesis nol) dengan uji dua arah (two tail test) dapat digambarkan sebagai berikut, berdasarkan Sugiyono (2009:247):

Gambar IV-1





Dari gambar distribusi uji t di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis satu (H₁) diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Panjang Peureulak Aceh Timur.

4. Kesimpulan

Penelitian dilaksanakan sebagai tahap awal menyebarluaskan kertas kuesioner kepada 24 responden sebagai sampel yaitu pegawai pada Puskesmas Rantau Panjang Peureulak Aceh Timur. Selanjutnya hasil kuesioner diklasifikasi menggunakan Skala Likert, kemudian ditabulasi melalui analisis regresi linear sederhana, berikutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan Uji t, pengujian koefisien regresi, dan pengujian koefisien determinasi atau R-square (R²). Setelah dilakukan kajian dalam penulisan skripsi ini, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Panjang Peureulak Aceh Timur, dengan $Y = 16,722 + 0,485X$ dan konstanta sebesar 16,722 merupakan nilai Kinerja pada saat nilai Disiplin bernilai nol (0). Pada uji hipotesis atau Uji t didapatkan tingkat signifikansi dari variabel Disiplin terhadap Kinerja diperoleh $3,625 > 1,994$ dan tsig < 5% atau $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan faktor Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Panjang Peureulak Aceh Timur. Nilai koefisien (r) sebesar 0,611 menunjukkan hubungan antar variabel cukup kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,374 atau dalam persentase menunjukkan pengaruh Disiplin terhadap Kinerja 37,4% dan sisanya yaitu 62,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor gaji, kompensasi, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja.

Referensi

- Ardansyah dan Wasilawati. 2014. Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. JMK, Vol. 16, No. 2, September 2014, 153–162.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Kurniawan, Albert. 2014. Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Mahavira, Adisty, Effendi, Usman dan Ikasari, Morita, Dhita. 2000. Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Duabelas. Penerbit: Rosda, Bandung.
- Ma’arif, Syamsul, M., dan Kartika, Lindawati. 2012. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT. Penerbit IPB Press, Bogor.
- Priansa, Juni, Donni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Priyo, W., Raditya, Alhabshi, Taher dan Musadieq, Al, Mohammad. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 11 No. 1 Juni 2014| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.

- Rofi, Nur, Ahmad. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.
- Siagian, P., Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Suwatno, Priansa, Juni, Donni. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sukarani. 2000. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo. *Oikonomia Volume 2 Nomor 1*.
- Suryadi, Achmad dan Rosyidi, Hamim. 2013. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan. *Jurnal Penelitian Psikologi 2013*, Vol. 04, No. 02, 166-180.
- Tintri, Darma dan Fitriatin. 200. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Food Station Tjipinang Jaya.
- Yani, H., M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Mitra Wacana Media, Jakarta.

How Cites

Baihaki, & Refi , T. M. (2023). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Panjang Peureulak Aceh Timur. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 18–24. <https://doi.org/10.58477/ebima.v2i1.103>

Publisher's Note

Yayasan Pendidikan Mitra Mandiri Aceh (YPPMA) remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations. Submit your manuscript to YPMMA Journal and benefit from: <https://journal.ypmma.org/index.php/ebima>.