

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Percetakan Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia

Findi Aprianto¹, Ginung Pratidina², Neng Virly Apriliyanti³

Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Djuanda Bogor

1apriantofindi@gmail.com, 2ginung.pratidina@unida.ac.id,

2neng.virly@unida.ac.id.

ABSTRAK

Disiplin kerja adalah prinsip yang harus ditanamkan pada setiap pegawai, dengan kesadaran untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Unit Percetakan Al-Qur'an menerapkan kedisiplinan ini berlandaskan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 Perihal Disiplin Kehadiran Pegawai di Kementerian Agama. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengevaluasi dampak disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan Unit Percetakan Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia. Dengan memakai metode kuantitatif asosiatif dengan analisis *Weight Mean Score* (WMS), serta pengujian validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, Rank Spearman, serta uji T. Hasilnya menyatakan disiplin kerja pada Unit Percetakan Al-Qur'an dinilai sangat baik (skor 4,40), sementara kinerja pegawai juga dinilai baik (skor 4,20). Analisis korelasi Rank Spearman menunjukkan ikatan yang kuat (0,723) antar disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 52,2% mengindikasikan bahwa disiplin kerja berdampak sebesar 52,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 47,8% dipengaruhi variabel lain seperti lingkungan kerja dan motivasi. Selain itu, uji T menunjukkan pentingnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu $0,00 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 11,071 > t_{tabel} 1,673$, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen penting dalam sebuah institusi mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan tertentu. Sektor SDM berkembang sejalan dengan perkembangan organisasi, disiplin ilmu, dan teknologi. SDM mempunyai peran yang krusial, meskipun teknologi dapat berkembang dengan pesat, namun tanpa dukungan dari manusia sebagai pelaksana operasionalnya, hasil

yang optimal tidak dapat dicapai. Oleh karena itu, pertumbuhan SDM suatu institusi sangat krusial, yang diawali dengan disiplin (Suwanto, 2019).

Disiplin kerja merupakan aspek kritis dalam tata laksana SDM karena dapat meningkatkan kinerja dan menghasilkan karyawan yang berkompeten. Disiplin yang baik juga mencerminkan kemampuan organisasi untuk menjaga loyalitas dan kualitas pegawai. Selain itu, tingkat disiplin dapat memberikan gambaran tentang kualitas kerja dari para pegawai (Wau, Samalua W., 2021).

Selain itu, tingkat disiplin juga memainkan peran vital dalam memengaruhi kinerja, jika tidak ada disiplin kerja yang solid, organisasi akan kesulitan menggapai tujuan. Disiplin merupakan bagian penting dari keberhasilan suatu organisasi dalam menggapai tujuan mereka (Munir, Muhammad Fachmi, 2020).

Unit Percetakan Al-Qur'an telah menerapkan kedisiplinan dengan mengacu Peraturan Menteri Agama RI Nomor 28 Tahun 2013 Perihal Disiplin Kehadiran Pegawai Di Kementerian Agama. Di ranah Kementerian Agama, seminggu 5 hari bekerja ditetapkan, perhari Senin-Jumat, atau mengikuti ketetapan hari kerja yang berlaku di daerah pemerintahan. Pada hari Senin hingga Kamis, waktu hadir dimulai jam 07.30 - 16.00 dan istirahat jam 12.00 -13.00. Sedangkan pada hari Jumat, waktu masuk adalah jam 07.30 - 16.30 dan istirahat jam 11.30 - 12.30.

Pegawai Unit Percetakan Al-Qur'an (UPQ) Kementerian Agama Republik Indonesia berjumlah 129 orang terdiri dari 7 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 24 (PPPK) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan 98 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Berikut rekapitulasi kehadiran pegawai Unit Percetakan Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia dapat diamati Tabel 1.

Tabel 1
Data Absensi Pegawai UPQ Tahun 2023

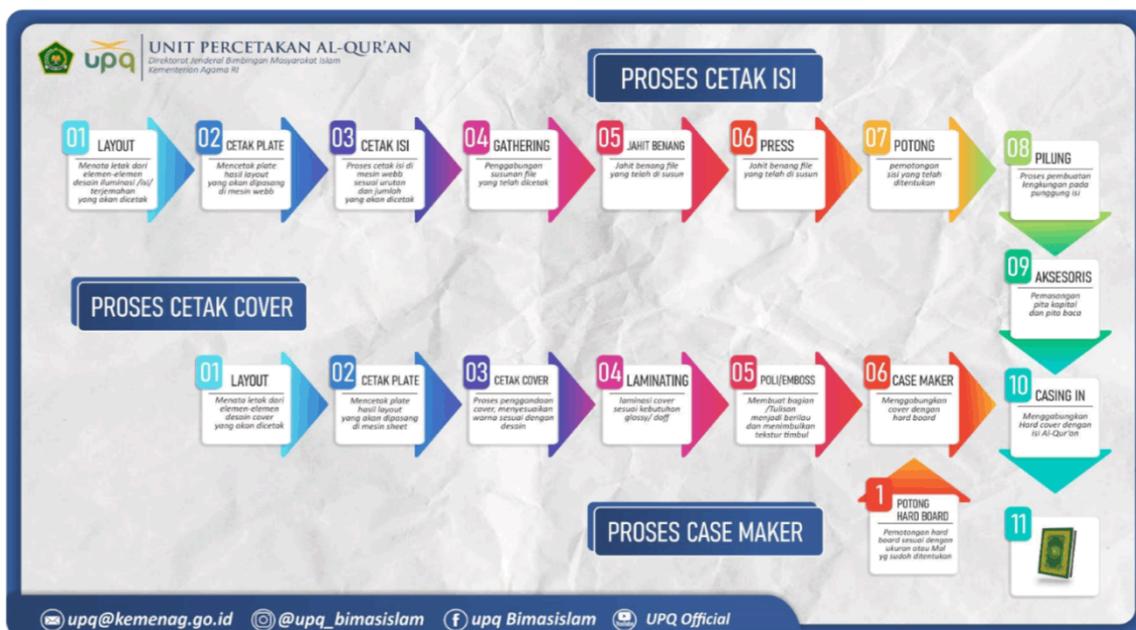
No	Bulan	Data Absensi Pegawai UPQ										Jumlah	Persentase (%)
		Jumlah Pegawai UPQ	PPNPN			PPPK			PNS				
			Terlambat	Alpa	Sakit	Terlambat	Alpa	Sakit	Terlambat	Alpa	Sakit		
1	Januari	129	31	6	8	-	-	1	1	-	-	47	36%
2	Februari	129	45	11	4	-	-	1	1	-	-	62	48%
3	Maret	129	41	19	2	-	-	-	1	-	-	63	49%
4	April	129	33	26	6	-	-	-	1	-	-	66	51%
5	Mei	129	45	24	4	-	-	-	-	-	-	73	57%
6	Juni	129	35	19	3	-	-	-	2	-	-	59	46%
7	Juli	129	30	5	2	-	-	-	1	-	-	38	29%
8	Agustus	129	40	10	5	3	1	-	1	-	-	60	47%
9	September	129	46	15	3	-	-	-	1	-	-	65	50%
10	Oktober	129	44	12	2	2	-	-	3	-	-	63	49%
11	November	129	32	12	3	4	-	-	2	-	-	53	41%

Sumber: *Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 1 ditunjukkan bahwa persentase absensi pegawai UPQ tertinggi yaitu pada bulan Mei 57% dan persentase absensi terendah pegawai UPQ yaitu pada bulan Juli 29%, hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

UPQ menurut Kebijakan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2018 perihal Organisasi dan Tata Kerja Unit Percetakan Al-Qur'an Kementerian Agama, menjadi UPT (Unit Pelaksana Teknis) di Kementerian Agama. UPQ berdiri di bawah pengawasan langsung Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan dikelola secara administratif dan teknis oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam.

Peran UPQ sesuai dengan kebijakan tersebut meliputi penyelenggaraan proses penerbitan, pencetakan, dan distribusi Al-Qur'an, juga menyediakan layanan pencetakan untuk masyarakat. Kebijakan teknis yang diberlakukan oleh Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam menjadi landasan bagi pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Ada beberapa proses tahapan dalam pencetakan Al-Qur'an, dapat diamati pada Gambar 1.



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 1
Alur Proses Cetak Al-Qur'an UPQ

Hasil observasi awal yang dilakukan menunjukkan masih adanya kinerja yang kurang maksimal karena ada beberapa proses cetak yang belum mencapai target yang ditentukan, dapat diamati pada Tabel 2.

Tabel 2
Data Produksi UPQ

No	Nama Proses	Target/Hari	Keterangan
1	Gathering	5.000 Eksemplar	Belum Tercapai
2	Jahit Benang	1.500 Eksemplar	Belum Tercapai
3	Press Isi	3.000 Eksemplar	Tercapai
4	Potong Isi	3.000 Eksemplar	Tercapai
5	Aksesoris	500 Eksemplar/SDM	Tercapai
6	Laminating	7.000 Lembar	Belum Tercapai
7	Poli/Emboss	5.000 Eksemplar	Belum Tercapai
8	Casemaker	2.700 Lembar	Belum Tercapai
9	Cassing In	300 Eksemplar/SDM	Tercapai

Sumber: Data diolah, 2024

Bersumber pada tabel 2 dapat diamati bahwa kuantitas kerja pegawai yang masih kurang maksimal sehingga berakibat pada ketidak tepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Dari penjelasan tersebut penelitian yang dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Unit Percetakan Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian asosiatif dalam studi ini. Sugiyono (2016: 36) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif bermaksud mengidentifikasi pengaruh ataupun kaitan dari dua variabel atau lebih (Janet, Kaunang, Moniharapon, & Samadi, 2021).

Populasi & Sampel

Populasinya mencakup seluruh anggota tim kerja di Unit Percetakan Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, yang terdiri dari 129 orang, terbagi menjadi 7 PNS (Pegawai Negeri Sipil), 24 PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), dan 98 PPNPN (Pegawai Pemerintah Non-Pegawai Negeri).

Penarikan sampel yang diterapkan penelitian ialah *stratified random sampling*. Sugiyono (2010) menjelaskan metode ini dipilih ketika populasi memiliki kelompok-kelompok tidak seragam dan berstrata proporsional (Adriani, Abizar, & Maizeli, 2023). Dengan memakai rumus Taro Yamane didapat 57 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Pada studi ini, wawancara, observasi, angket, dokumentasi dan studi pustaka adalah beberapa teknik pengambilan data yang dipergunakan.

Teknik Analisa Data

Dalam studi ini, teknik yang dipergunakan yaitu analisis deskriptif sebagai pendekatan penelitian. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa penelitian analisis

deskriptif bermaksud untuk memberikan ilustrasi atau penjelasan karakteristik data berdasarkan hasil analisis yang objektif tanpa menyimpulkan secara umum (Kusuma & Mahardi, 2021).

Analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi kecenderungan penilaian responden terhadap dua variable, yaitu (X) Disiplin Kerja dan (Y) Kinerja Pegawai. Indikator penelitian dijelaskan dengan merinci kriteria berdasarkan rata-rata skor kuesioner yang dikumpulkan dari responden penelitian. Bakri Siregar (2006: 70) menyatakan bahwa data yang dikumpulkan dari lapangan kemudian diproses berdasarkan tanggapan responden melalui angket atau kuesioner dengan menerapkan metode *Weight Mean Score* (WMS) (Udin, Hernawan, & Purnamasari, 2018).

Teori Yang Relevan

Untuk melihat seberapa disiplin pekerja dalam penelitian ini, menurut Veithzal Rivai (hal. 287), terdapat sejumlah aspek yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja, diantaranya:

1. Kehadiran: Indikator dasar untuk penilaian disiplin, di mana karyawan dengan tingkat disiplin rendah cenderung menghadapi hambatan dalam pekerjaannya.
2. Menaati Peraturan Kerja: Jika karyawan mematuhi aturan kerja, mereka tidak akan mengabaikan prosedur pekerjaan dan akan selalu mematuhi pedoman perusahaan.
3. Menaati Standar Kerja: Pertanggung jawaban yang ditunjukkan oleh karyawan pada tugas yang diberikan.
4. Tingkat Waspada Tinggi: Karyawan yang hati-hati dan teliti saat bekerja, memanfaatkan sumber daya dengan efektif dan produktif.
5. Etika Kerja: Karyawan yang menjaga etika dalam pekerjaannya, yang merupakan indikasi disiplin kerja (Muslim, 2021).

Untuk melihat tingkat kinerja pada penelitian ini, menurut Robbins (2006:260), diperoleh 5 indikator kinerja individu:

1. Kualitas: Tanggapan karyawan terhadap pekerjaan yang sempurna yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka.
2. Kuantitas: Besaran pekerjaan yang diselesaikan.
3. Tepat Waktu: Tingkat selesainya tugas dalam waktu yang ditentukan, koordinasi dengan hasil untuk memaksimalkan penggunaan waktu.
4. Efektivitas: Memanfaatkan sumber daya institusi guna menaikkan hasil setiap unit pemakaian sumber daya.
5. Kemandirian: Kualitas kemandirian dalam melaksanakan tugas kerja masing-masing karyawan. (Buulolo, Dakhi, & F.Zalogo, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil dari studi mengenai dampak atau pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Percetakan Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia:

1. Uraian Deskriptif memakai *Weight Mean Score (WMS)*

Tabel 3

Ringkasan Jawaban Responden Variabel X (Disiplin Kerja)

No	Dimensi	Indikator	Skor	Kriteria Penafsiran
1	Kehadiran	Berusah untuk tidak bolos kerja	4,44	Sangat Baik
		Masuk dan pulang kerja tepat waktu	4,42	Sangat Baik
2	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan	4,42	Sangat Baik
		Menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan	4,23	Baik

3	Ketaatan Pada Standar Kerja	Bekerja dengan standar prosedur yang telah ditetapkan	4,32	Sangat Baik
		Menggunakan peralatan kerja dengan benar dan sesuai standar	4,33	Sangat Baik
4	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	Mengerjakan pekerjaan dengan teliti	4,47	Sangat Baik
		Menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati	4,39	Sangat Baik
5	Bekerja Etis	Menjalin kolaborasi yang efektif dengan rekan kerja dan pimpinan	4,42	Sangat Baik
		Menghormati dan menghargai pendapat pegawai lain dalam proses menyelesaikan tugas	4,53	Sangat Baik
Total skor			4,40	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian Findi, 2024

Berdasarkan tabel 3 ringkasan tanggapan responden Variabel (X) Disiplin Kerja mendapat rerata skor **4,40** dengan kategori "**Sangat Baik**". Namun berdasarkan wawancara dengan responden yaitu pegawai Unit Percetakan Al-Qur'an pada kenyataannya masih ada pegawai kurang disiplin seperti masuk kerja tidak tepat waktu.

Indikator yang memperoleh skor penilaian paling tinggi pada variabel ini yaitu menghormati dan menghargai pendapat pegawai lain dalam proses menyelesaikan tugas yang terdapat dalam dimensi bekerja etis dengan skor **4,53**. Sedangkan indikator yang memperoleh skor penilaian paling rendah pada variabel ini yaitu menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan yang terdapat dalam dimensi ketaatan pada peraturan kerja dengan skor **4,23**.

Tabel 4

Ringkasan Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No	Dimensi	Indikator	Skor	Kriteria Penafsiran
1	Kualitas Kerja	Memenuhi kualitas yang baik sesuai dengan standar	4,37	Sangat Baik
		Menyelesaikan tugas dengan kualitas lebih baik dari standar	4,30	Sangat Baik
2	Kuantitas Kerja	Menyiapkan pekerjaan dengan kuantitas yang ditargetkan	4,37	Sangat Baik
		Pekerjaan yang dihasilkan melebihi jumlah standar yang ditetapkan	4,16	Baik
3	Ketepatan Waktu	Berpedoman pada target pekerjaan yang ditetapkan	4,30	Sangat Baik
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,28	Sangat Baik
4	Efektivitas	Kemampuan bekerja melebihi standar yang ditetapkan	4,12	Baik
		Memiliki dedikasi dan tanggung jawab tinggi dalam menjalankan tugas.	4,42	Sangat Baik
5	Kemandirian	Mampu menuntaskan tugas secara mandiri tanpa perlu bantuan	3,67	Baik
		Dapat memahami setiap pekerjaan sendiri	4,02	Baik
Total skor			4,20	Baik

Sumber: Hasil Penelitian Findi, 2024

Berdasarkan tabel 4 ringkasan jawaban responden Variabel Y (Kinerja Pegawai) diperoleh rata-rata skor **4,20** dengan kategori "**Baik**". Namun berdasarkan wawancara dengan responden yaitu pegawai Unit Percetakan Al-Qur'an pada kuantitas kerja masih kurang maksimal karena pada saat proses pencetakan Al-Qur'an mesin yang digunakan masih sering mengalami kerusakan (*trouble machine*).

Indikator yang memperoleh skor penilaian paling tinggi pada variabel ini yaitu mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja yang terdapat dalam dimensi efektivitas dengan skor **4,42**. Sedangkan indikator yang memperoleh skor penilaian paling rendah pada variabel ini yaitu dapat menuntaskan pekerjaan tanpa perlu pertolongan pegawai lain yang terdapat dalam dimensi kemandirian dengan skor **3,67**.

2. Analisis Rank Spearman

Tabel 5
Hasil Uji Hubungan Rank Spearman
Correlations

			Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	.723**
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	57	57
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.723**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Bersumber tabel 5 hasil uji korelasi *Rank Spearman* dapat diketahui:

1. Ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y, dengan nilai signifikansi (2-tailed) adalah 0,00. Karena nilai signifikansi (2-tailed) lebih kecil dari 0,05.
2. Didapatkan koefisien hubungan sebesar .723**, menunjukkan kekuatan ikatannya kuat antar variabel X dan Y.
3. Koefisien hubungan hasil di atas adalah positif, yakni .723**, bukti bahwa hubungan kedua variabel bersifat satu arah. Dengan demikian, meningkatkan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah mendapatkan hasil uji korelasi *Rank Spearman*, selanjutnya yaitu melaksanakan uji Koefisien Determinasi untuk menilai bagaimana variabel X berfungsi memberi kontribusi kepada variabel Y. Dengan menggunakan rumus:

$$Kd = (\rho^2 \times 100\%)$$

$$Kd = 0,723^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,522 \times 100\%$$

$$Kd = 52,2\%$$

Dapat disimpulkan hasil kalkulasi diatas didapat angka 52,2% yang bermakna disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai sebesar 52,2% dan 47,8% dipengaruhi variabel lain seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja.

4. Analisis Uji T

Tabel 6
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,742	3,399		1,395	0,169
	Disiplin Kerja	0,847	0,077	0,831	11,071	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bersumber tabel 6 dari hasil uji T, terlihat angka signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu $0,00 < 0,05$ lalu nilai t_{hitung} 11,071 $> t_{tabel}$ 1,673 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

KESIMPULAN

Hasil pengkajian dan analisis tentang dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Percetakan Al-Qur'an Kementerian Agama (UPQ) Republik Indonesia, dapat ditarik kesimpulan:

1. Disiplin kerja pegawai UPQ Kementerian Agama Republik Indonesia diperoleh nilai berjumlah **4,40** dengan kategori "**Sangat Baik**". Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah mematuhi standar disiplin kerja dengan baik, meskipun masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin seperti masuk kerja terlambat dan tidak menggunakan seragam yang ditetapkan. Dua hal tersebut termasuk tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan.
2. Kinerja pegawai UPQ Kementerian Agama Republik Indonesia diperoleh nilai berjumlah **4,20** dengan kategori "**Baik**". Ini menggambarkan bahwa sebagian besar kinerja pegawai sudah baik, namun masih belum maksimal karena kurangnya kemampuan beberapa pegawai, seperti masih ada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan pegawai lain. Kemudian pada saat proses pencetakan Al-Qur'an mesin yang digunakan masih sering mengalami kerusakan (*trouble machine*). Hal itu tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai.
3. Berdasarkan analisis menggunakan uji T, ditemukan ada pengaruh signifikan antara (X) disiplin kerja dengan (Y) kinerja pegawai di UPQ Kementerian Agama Republik Indonesia, dengan nilai signifikansi berjumlah $0,00 < 0,05$. Nilai t_{hitung} sebesar 11,071 juga melebihi nilai t_{tabel} sebesar 1,673, sehingga kedua hipotesis nol dan alternatif diterima. Maknanya bahwa disiplin kerja berdampak secara signifikan pada kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil perhitungan koefisien determinasi, didapat angka 52,2%. Mengindikasikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai berjumlah 52,2%, sedangkan 47,8% sisanya dipengaruhi variabel lain seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian tentang dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPQ Kementerian Agama Republik Indonesia, peneliti ingin mengajukan saran sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai UPQ Kementerian Agama Republik Indonesia sebaiknya lebih ditingkatkan lagi. Dengan mengikuti aturan yang ditetapkan seperti masuk kerja tepat waktu dan menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan.
2. Untuk kinerja pegawai sebaiknya kompetensi setiap pegawainya lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi dengan cara tempatkan atau posisikan pegawai pada setiap proses tahapan pencetakan Al-Qur'an agar keahlian dan keterampilannya meningkat. Dengan begitu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa perlu bantuan pegawai lain. Kemudian lebih diperhatikan lagi kondisi semua mesin pencetakan, lakukan pemeriksaan kondisi mesin secara rutin agar kinerja pegawai bisa maksimal.
3. Lakukan penelitian dengan variabel yang berbeda seperti motivasi kerja atau lingkungan kerja.

REFERENSI

- Adriani, E., Abizar, A., & Maizeli, A. (2023). Hubungan Fasilitas Belajar Terhadap Hasil Belajar Biologi Kelas XI SMA Negeri 6 Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10424–10428. Retrieved from <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/8010>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Janet, V., Kaunang, G., Moniharapon, S., & Samadi, L. (2021). the Effect of Interactive Marketing, Quality of Service, Consumer Trust on the Decision of Buying Electronic Goods By Credit At Fif Company Spektra Branch of Airmadidi. *Emba*, 9(3), 62–70.
- Kusuma, A. M., & Mahardi, P. (2021). Analisis Deskriptif Terhadap Pengembangan Media Pembelajaran E-Modul Interaktif Berbasis Software Aplikasi Lectora Inspire. *Jurnal Kajian Pendidikan Teknik Bangunan (JKPTB)*, 07, 1–11.

- Munir, Muhammad Fachmi, A. S. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597-4084 ISSN.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Asji Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 123–134. Retrieved from <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/232/202>
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Udin, K., Hernawan, D., & Purnamasari, I. (2018). Koordinasi Eksternal Dinas Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan Tentang Implementasi Sistem Satu Arah Dikota Bogor. *Jurnal Governansi*, 3(2), 63–70. <https://doi.org/10.30997/jgs.v3i2.920>
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.

Sumber Hukum

- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Di Lingkungan Kementerian Agama.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Percetakan Al-Qur'an.