

MELAMPAUI TANTANGAN DAERAH TERPENCIL : MENGUPAS KINERJA PEGAWAI KANTOR KAMPUNG YEFMAN BARAT DALAM PENINGKATAN DISIPLIN

Marnisah Meisarah¹, Isgar Muhammad Ricky Tumoka^{2*}, Nurhidaya³, Umar Ramli⁴
^{1,2} Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong
^{3,4} Program Studi Sosiologi, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong
***Korespondensi:** Muhammdisgar@gmail.com

ABSTRACT

Discipline in the workplace is very important for organizations because without discipline there will be no constructive joint efforts to achieve common goals. The Yefman Office is one of the spearheads of community service on Yefman Island. Its services require employees who are professional and competent in dealing with work pressure. This research aims to investigate the performance of employees at the West Yefman Village Office, a remote area, to improve discipline in their work environment. Employee discipline is a key factor in achieving efficiency and effectiveness in carrying out government tasks. The results of this research provide a better understanding of the challenges and opportunities faced by employees in remote areas such as West Yefman Village. The implication of this research is the importance of developing better infrastructure, training, and incentive systems to improve employee discipline and, in turn, improving government performance in remote areas.

Keywords: Performance; Discipline; Employee

ABSTRAK

Disiplin di tempat kerja sangat penting bagi organisasi karena tanpa disiplin tidak akan ada upaya bersama yang konstruktif untuk mencapai tujuan bersama. Kantor Yefman merupakan salah satu ujung tombak pengabdian masyarakat di Pulau Yefman. Pelayanannya memerlukan karyawan yang profesional dan berkompeten dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian ini bertujuan menyelidiki kinerja pegawai di Kantor Kampung Yefman Barat, sebuah daerah terpencil, dalam upaya meningkatkan disiplin di lingkungan kerja mereka. Disiplin pegawai menjadi faktor kunci dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh pegawai di daerah terpencil seperti Kampung Yefman Barat. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan infrastruktur, pelatihan, dan sistem insentif yang lebih baik untuk meningkatkan disiplin pegawai dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja pemerintahan di daerah-daerah terpencil.

Kata Kunci: Kinerja; Disiplin; Pegawai

Pendahuluan

Desa adalah suatu kesatuan masyarakat hukum yang berkedudukan dalam suatu wilayah kecamatan setempat, dengan sistem rumah tangga yang berdasarkan hak-hak dan adat istiadatnya sendiri yang diakui oleh pemerintah pusat. Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 merupakan landasan hukum yang mengatur desa di Indonesia. Undang-undang ini memberikan kerangka bagi pemerintah Desa untuk melaksanakan pembangunan dan pelayanan masyarakat desa. Undang-undang Desa diharapkan mampu menjadikan desa menjadi unit pemerintahan yang mandiri dan efisien. Sedangkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Evaluasi Kinerja Pegawai merupakan peraturan yang mengatur bagaimana evaluasi kinerja pegawai dilakukan di Indonesia. Peraturan pemerintah ini memberikan pedoman bagi instansi pemerintah untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai serta memberikan bonus dan sanksi berdasarkan hasil evaluasi. Daerah terpencil adalah daerah yang sulit dijangkau dan masih terbatas serta tertinggal. Karyawan yang bekerja di bidang yang berisiko tinggi dan berkinerja tinggi di lokasi terpencil memerlukan pertimbangan khusus dari pemerintah. Sebab permasalahan yang dihadapi birokrasi kita saat ini adalah krisis talenta, terutama di daerah terpencil, yang didorong oleh tuntutan banyak pegawai yang pindah ke daerah yang dianggap lebih makmur.

Kabupaten Raja Ampat merupakan salah satu daerah terpencil yang terletak di Provinsi Papua Barat Daya, Indonesia. Wilayah ini terdiri dari ratusan pulau kecil yang tersebar di sekitar laut dengan akses terbatas dan terisolasi. Pemerintah Kabupaten Raja Ampat berupaya keras untuk memajukan daerah ini dan mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi, termasuk masalah disiplin pegawai di Kantor Kampung Yefman Barat. Disiplin pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi efektivitas kinerja suatu organisasi. Tanpa tingkat disiplin yang memadai, kualitas pelayanan publik dapat terganggu, menghambat pembangunan, dan mengecewakan masyarakat. Kantor Kampung Yefman Barat sebagai unit pemerintahan di daerah terpencil ini juga tidak terlepas dari tantangan dalam meningkatkan disiplin pegawainya. Pada kenyataannya, sejumlah masalah disiplin seperti seringnya terlambat masuk kerja, dan kurangnya tanggung jawab terlihat dalam kinerja pegawai di Kantor Kampung Yefman Barat, Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang

mendalam untuk mengupas lebih lanjut mengenai kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin mereka dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik di daerah terpencil ini.

Kampung Yefman menghadapi tantangan dalam meningkatkan disiplin pegawai mereka dan menghadapi keterbatasan sumber daya, infrastruktur yang terbatas, seperti fasilitas yang kurang memadai menjadi kendala serius dalam meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai. Tanpa sumber daya yang cukup, pegawai kesulitan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efisien. Masalah berikutnya adalah Pegawai di daerah terpencil sering kali menghadapi keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan dan keterpencilan geografis menyebabkan kurangnya pengawasan dan pemantauan terhadap kinerja pegawai karena tanpa adanya pengawasan yang memadai, sulit bagi pihak berwenang untuk mengetahui dan menangani masalah yang muncul. Norma-norma dan kebiasaan yang menghargai disiplin belum terbentuk dengan baik di masyarakat, dan hal ini juga tercermin dalam perilaku pegawai.

Kurangnya pemahaman akan manfaat disiplin serta norma budaya yang kurang mendukung disiplin dapat menjadi penghalang serius dalam upaya meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai. Selanjutnya masalah keterbatasan dalam infrastruktur komunikasi dan akses terhadap teknologi atau berbagai informasi yang penting untuk meningkatkan disiplin. Terakhir masalah administrasi yang tidak efisien juga mempengaruhi kantor. Proses administrasi yang lambat dan kompleks menghambat kelancaran penyelesaian tugas-tugas dan mengurangi efektivitas langkah-langkah perbaikan, Tidak efisiennya dalam pengelolaan data, sistem pelaporan, atau prosedur administrasi dapat menyebabkan keterlambatan dalam tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan disiplin.

Metode

Pendekatan penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam dan kontekstual. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif akan digunakan untuk menggali pemahaman yang mendalam tentang kinerja pegawai dan tantangan dalam peningkatan disiplin di Kantor Kampung Yefman Barat di Kabupaten Raja Ampat. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggali makna dan perspektif

pegawai terkait kinerja dan disiplin melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Penggunaan wawancara dalam penelitian kualitatif telah diakui sebagai suatu metode yang efektif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pengalaman, sikap, dan pandangan individu. Teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini meliputi: observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang di gunakan peneliti sebagaimana yang dikemukakan Miles dan Hubberman (Sugiyono, 2007:204) yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian

Mengupas Kinerja Pegawai Kantor Kampung Yefman Barat Dalam Peningkatan Disiplin.

Kehadiran dan ketepatan waktu. Di Kampung Jefman Barat, tantangan terbesar yang dihadapi saat ini adalah kehadiran rendah pegawai, yang telah memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja kampung secara keseluruhan, konsistensi rendah dalam menghadiri tugas-tugas mereka telah menyebabkan konsekuensi yang merugikan, merembet ke berbagai aspek kehidupan Masyarakat. Dampak yang paling nyata dari kehadiran rendah ini adalah penurunan produktivitas secara keseluruhan, kehadiran yang kurang berarti bahwa tugas - tugas penting dan rutin tidak dapat di selesaikan dengan tepat waktu atau efektif. Hal ini tidak hanya mengganggu alur pekerjaan yang seharusnya lancar, tetapi juga mengganggu pelayanan yang seharusnya diberikan kepada warga kampung. Keterlambatan dalam proyek-proyek kampung juga menjadi masalah serius. Proyek-proyek yang seharusnya memberikan manfaat kepada Masyarakat menjadi tertunda atau bahkan terhenti sama sekali karena kurangnya personel yang hadir. Ini berdampak langsung pada layanan yang diberikan kepada warga, seperti layanan Kesehatan, Pendidikan, dan infrastruktur, yang pada gilirannya dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakpercayaan.

Ketaatan Terhadap Aturan dan Prosedur. Tingkat ketaatan warga Kampung Yefman Barat terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah kampung cenderung cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari pola perilaku masyarakat yang umumnya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Sebagian besar warga memahami pentingnya

kepatuhan terhadap aturan demi menjaga keteraturan dan keamanan lingkungan tempat tinggalnya.

Kualitas dan Kuantitas Kerja. Tantangan khusus dalam mencapai kuantitas kerja yang diharapkan dari pegawai di kantor Kampung Yefman Barat mungkin termasuk faktor-faktor seperti peningkatan volume tugas, kurangnya sumber daya, dan kebutuhan akan peningkatan produktivitas. Untuk mengatasi tantangan tersebut, pemerintah kampung telah mengambil langkah-langkah proaktif. Salah satunya adalah dengan melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja pegawai dan melakukan penyesuaian jika diperlukan, seperti redistribusi tugas atau penambahan personel sesuai kebutuhan. Selain itu, pemerintah kampung juga mendorong pengembangan keterampilan dan peningkatan efisiensi melalui pelatihan dan pengembangan karir yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Responsivitas dan Tanggung Jawab. Tanggung jawab pegawai di kantor Kampung Yefman Barat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan waktu yang ditetapkan memegang peranan krusial dalam mengelola efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Mayoritas pegawai menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi, dengan berusaha keras untuk memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan. Mereka menyadari bahwa keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat berdampak pada layanan yang diberikan kepada masyarakat. Efek dari tingkat tanggung jawab pegawai terhadap efisiensi dan efektivitas pelayanan sangatlah penting.

Interaksi dan Kolaborasi. Di kantor Kampung Yefman Barat, kolaborasi dan interaksi antar pegawai bukan hanya sekadar rutinitas, tetapi merupakan bagian integral dari budaya kerja yang dibangun secara berkesinambungan. Evaluasi terhadap tingkat interaksi dan kolaborasi antar pegawai menunjukkan bahwa kondisinya dapat dinilai sebagai sangat baik. Pegawai tidak hanya bekerja secara mandiri untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, tetapi juga aktif berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Etika Kerja. Di kantor Kampung Yefman Barat, etika kerja bukan sekadar menjadi seperangkat aturan yang harus dipatuhi, tetapi telah menjadi bagian tak terpisahkan dari identitas dan budaya kerja yang dibangun secara kokoh. Dalam menilai tingkat etika kerja

yang dimiliki oleh pegawai di sini, dapat dikatakan bahwa standarnya sangat tinggi. Mereka tidak hanya menjalankan tugas-tugas mereka dengan cermat, tetapi juga mendedikasikan diri mereka untuk bertindak dengan integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Standar etika tertentu yang dijunjung tinggi di tempat kerja Kampung Yefman Barat mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, kerjasama, kedisiplinan, dan penghargaan terhadap keragaman. Kejujuran dianggap sebagai landasan utama dari setiap interaksi dan keputusan, sementara kerjasama dianggap sebagai kunci untuk mencapai tujuan bersama. Disiplin dan tanggung jawab dianggap sebagai pondasi untuk menjaga ketertiban dan keteraturan dalam pelaksanaan tugas-tugas, sementara penghargaan terhadap keragaman dianggap penting untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan beragam.

Kendala yang dihadapi oleh pegawai kantor kampung Yefman barat dalam peningkatan disiplin kerja.

Dalam upaya menciptakan kejelasan dan pemahaman yang maksimal, kebijakan disiplin tersebut telah dirancang dengan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami oleh semua pegawai. Setiap aspek kebijakan, mulai dari aturan terkait absensi, keterlambatan, hingga kode etik dalam berinteraksi dengan sesama, disusun secara terperinci dan dijelaskan dengan cara yang dapat diakses oleh semua anggota tim. Proses komunikasi kebijakan dilakukan secara berkelanjutan dan inklusif. Manajemen kantor mengadakan pertemuan reguler, pelatihan, dan *workshop* yang dirancang khusus untuk membahas dan menjelaskan kebijakan disiplin kepada seluruh pegawai. Dalam setiap kesempatan tersebut, ada ruang bagi pegawai untuk mengajukan pertanyaan, berbagi pengalaman, dan memberikan masukan terkait pengalaman mereka dalam menerapkan kebijakan tersebut dalam situasi sehari-hari. Sebuah tim khusus atau unit dalam departemen sumber daya manusia (SDM) ditugaskan untuk menangani pertanyaan atau permasalahan yang berkaitan dengan interpretasi kebijakan.

Kurangnya Komunikasi. Di kantor Kampung Yefman Barat, komunikasi di antara pegawai dianggap sebagai fondasi utama bagi keberhasilan tim dan pencapaian tujuan bersama. Secara keseluruhan, suasana di kantor ini cenderung terbuka dan ramah, dengan pegawai aktif terlibat dalam berbagai interaksi, baik dalam konteks profesional maupun sosial. Salah satu tantangan utama adalah perbedaan gaya komunikasi dan preferensi

komunikasi di antara individu. Beberapa pegawai mungkin lebih suka berkomunikasi secara langsung dan verbal, sementara yang lain lebih memilih komunikasi tertulis. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan atau ketidakcocokan dalam pemahaman dan pertukaran informasi. Selain itu, faktor-faktor seperti hierarki dalam struktur organisasi, perbedaan budaya, atau bahkan perbedaan kepribadian juga dapat memengaruhi dinamika komunikasi.

Kurangya Pengawasan. Di kantor Kampung Yefman Barat, pengawasan terhadap pegawai dianggap sebagai elemen penting dalam menjaga produktivitas dan integritas lingkungan kerja. Dalam rangka memastikan pengawasan yang efektif, kantor telah menetapkan berbagai kebijakan dan prosedur. Salah satu kebijakan yang telah diterapkan adalah penetapan tujuan yang jelas bagi setiap pegawai, yang dibuat bersama-sama dengan atasan mereka. Hal ini membantu dalam mengukur kinerja secara objektif dan memberikan pegawai panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka. Selain itu, kantor juga menerapkan sistem pelaporan dan evaluasi rutin, di mana pegawai diminta untuk memberikan update berkala tentang kemajuan mereka kepada atasan atau pimpinan tim. Mereka dapat melakukannya dengan lebih mengintegrasikan teknologi, memberikan pelatihan kepada manajer dalam keterampilan pengawasan yang efektif, atau bahkan dengan melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan dan prosedur yang ada. Dengan demikian, kantor dapat memastikan bahwa pengawasan yang tepat dilakukan untuk mempromosikan kinerja yang optimal dan budaya kerja yang positif.

Kurangya Sumber Daya. Di kantor Kampung Yefman Barat, evaluasi terhadap ketersediaan sumber daya menjadi hal yang penting dalam menjaga kelancaran operasional dan pelayanan kepada masyarakat. Secara umum, banyak sumber daya yang dibutuhkan telah tersedia dengan baik. Ruang kantor yang memadai, perangkat keras dan lunak komputer, serta akses internet telah tersedia untuk memfasilitasi tugas-tugas sehari-hari. Namun, ada beberapa sumber daya yang masih terbatas atau bahkan kurang. Salah satunya adalah anggaran atau dana untuk pengembangan teknologi, pelatihan pegawai, dan proyek inovasi. Terbatasnya anggaran dapat menjadi hambatan dalam melakukan perbaikan sistem, meningkatkan infrastruktur, atau memberikan pelatihan yang diperlukan bagi pegawai. Dampak dari kurangnya sumber daya ini dapat terlihat dalam berbagai situasi di kantor.

Budaya Organisasi Yang Tidak Mendukung. Budaya organisasi menjadi pondasi yang kuat bagi keberhasilan dan kesejahteraan pegawai. Secara keseluruhan, budaya tersebut didominasi oleh suasana kerja yang inklusif, kolaboratif, dan saling mendukung. Para pegawai merasa dihargai dan didukung untuk berbagi ide, berkolaborasi dalam tim, dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka. Komunikasi dan transparansi juga menjadi aspek penting dalam budaya organisasi. Kurangnya keterbukaan atau ketidakjelasan dalam komunikasi atau kebijakan kantor dapat menyebabkan kecemasan atau ketidakamanan di kalangan pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa komunikasi antara manajemen dan pegawai adalah terbuka, jelas, dan teratur, sehingga semua pegawai merasa didukung dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

Efektivitas strategi dan program yang telah di lakukan oleh Kantor Kampung YefmanBarat dalam meningkatkan disiplin pegawai di daerah terpencil.

Pemahaman pegawai. Kompleksitas kebijakan atau kurangnya komunikasi yang efektif sering kali menjadi hambatan dalam memastikan bahwa setiap pegawai memiliki pemahaman yang memadai. Untuk mengatasi tantangan ini, kantor telah mengambil beberapa langkah. Salah satunya adalah dengan meningkatkan transparansi dan aksesibilitas informasi tentang kebijakan dan prosedur. Ini dilakukan dengan menyediakan dokumen tertulis yang jelas dan mudah diakses, serta melalui sesi pelatihan dan pertemuan reguler di mana kebijakan dan prosedur dibahas secara rinci. Selain itu, kantor juga membuka saluran komunikasi dua arah antara manajemen dan pegawai. Hal ini memungkinkan pegawai untuk mengajukan pertanyaan, menyampaikan masukan, dan mendapatkan klarifikasi tentang kebijakan yang membingungkan atau tidak jelas. Komunikasi yang terbuka dan inklusif ini membantu dalam memastikan bahwa semua pegawai memiliki pemahaman yang konsisten dan mendalam tentang kebijakan yang berlaku.

Partisipasi dan keterlibatan. Di kantor Kampung Yefman Barat, partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kegiatan merupakan aspek yang ditekankan dalam budaya organisasi. Keterlibatan pegawai tidak hanya dilihat sebagai suatu keharusan, tetapi juga sebagai suatu nilai yang dijunjung tinggi dalam mencapai tujuan bersama. Pegawai didorong untuk aktif berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan

kegiatan. Untuk mendorong keterlibatan mereka, kantor telah menerapkan beberapa mekanisme. Keterlibatan pegawai juga sangat ditekankan dalam proyek-proyek atau inisiatif kantor. Setiap pegawai diberi kesempatan untuk berpartisipasi sesuai dengan keahlian dan minat mereka.

Penerapan kebijakan. Proses penerapan kebijakan merupakan bagian integral dari operasional sehari-hari. Secara umum, proses ini dimulai dengan penyusunan kebijakan yang cermat oleh tim manajemen atau departemen terkait. Kebijakan tersebut kemudian disosialisasikan kepada seluruh pegawai melalui berbagai cara, seperti pertemuan, pelatihan, atau komunikasi tertulis. Untuk memastikan konsistensi dalam penerapan kebijakan, kantor telah menetapkan mekanisme dan prosedur tertentu. Salah satunya adalah pembentukan tim atau unit khusus yang bertanggung jawab untuk memantau dan mengevaluasi implementasi kebijakan di seluruh kantor. Tim ini melakukan pemantauan secara rutin untuk memastikan bahwa kebijakan diterapkan secara konsisten di semua bagian kantor. Selain itu, kantor juga menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan bagi pegawai untuk memahami dan menerapkan kebijakan dengan benar.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Melampaui Tantangan Daerah Terpencil: Mengupas Kinerja Pegawai Kantor Kampung Yefman Barat Dalam Peningkatan Disiplin maka dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator, yaitu kualitas (quality), kuantitas (quantity) dan komitmen (interpersonal impact) dapat disimpulkan kurang berjalan dengan baik, terdapat kekurangan pada indikator ketepatan waktu (timeliness), efektivitas (cost effectiveness) dan kemandirian (need for supervision). Dari aspek Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja dikategorikan belum baik atau belum optimal. Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan yang ditargetkan, tidak seluruh kegiatan terlaksana. Masih banyaknya perilaku tidak disiplin pegawai, antara lain: Dia jarang masuk kantor, datang terlambat, dan pulang pada waktu yang ditentukan. Perbaikan pelayanan publik dinilai baik secara terukur dan memenuhi kebutuhan pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain peralatan kantor yang kurang memadai, masih menggunakan laptop sebagai pengganti komputer, dan seringkali gangguan jaringan di kantor sehingga mengganggu pekerjaan karyawan.

PLN tidak menyala 24 jam sehari, melainkan hanya sampai pukul 12:00 WIB sore, sehingga layanan hanya tersedia pada pukul 08:00 hingga 12:00 WIB. Kinerja pegawai masih rendah, motivasi kerja kurang, dan beberapa aspek perlu ditingkatkan, antara lain rendahnya disiplin pegawai.

Daftar Pustaka

- Ariely, D. 2009. *Predictably Irrational: The Hidden Forces That Shape Our Decisions*, Harpercollins.
- Badudu, Zain. 2002, *Kamus Umum bahasa Indonesia*.Pustaka Sinar Harapan. Jakarta.
- Bastian, Indra. 2001, *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, BPFE. Yogyakarta.
- Bogdan, R. & Biklen,S.K 2007. *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods*, Pearson.
- Creswell, J, M 2003. *Qualitative inquiryand research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. 2013. *Qualitative inquir and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y.S (Eds) 2011. *The sage handbook off qualitative research*.Sage Publications.
- Dessler, G. 2019, *Human Resource Management*, Pearson.
- Diana khairani Sofyan, Malikussaleh *Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013).Innovation & Application of Technology for Managing IndustriesPengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*.
- Fieldman, Human Stress, 2003, *Work and Job Satisfaction*, terjemahan Ny. L. Mulyana, Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- G.Tyssen, Theodore 2003, *Bisnis dan Manajemen Buku petunjuk Bagi Manajer Pemula*, alih Bahasa Hadyana Cetakan Pertama. Arcan, Jakarta.
- Handoko, T. Hani 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, edisi keempat,BPFE, Yogyakarta.
- Hatani, L., Madjid, R., & Muljabar, O. L. 2017. *Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Muna*. Jurnal Ilmu Manajemen, 7 (5).
- Jufrizen, 2018. *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* “The National Conference on Management and Bussiness (NCMAB)
- Justine. 2016. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam, Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Krisnawati Wiji Rahayu, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945. Samarinda
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* : PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Munie 1998, *Manajemen Personalia*,PT. Rineka Cipta, 1998.Jakarta.

- Ma'arif, S. 2020. *The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee performance (Case Study at PT. Pelindo Daya Sejahtera)*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akutansi), 4(2).
- Novia Syafrina. Volume 8, Nomor 4, Desember 2017. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka fajar, Pekanbaru.
- Nitisemito, alex S, 2002, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noe, R, A. 2017. *Employee Training and Development*, McGraw-Hiil Education.
- Peter G. Aitken. 2019. *The Discipline Advantage: How Thrive in a High-Pressure World*.
- Sudirman ,Vol.3 Februari 2020 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten.
- Surya Akbar, Vol.3,N0.2, September 2018, Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen sumber daya manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPF. Yogyakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : CV Andi Offsite. Yogyakarta.
- Rubin, H. J, & Rubin, I.S. 2012. *Qualitative interviewing: The art of hearing data*. Sage Publications.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima)*: PT. Refika Aditama.Bandung.
- Siagian, Sondang. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bumi Aksara.Jakarta.