



THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN NATIONAL NARCOTICS AGENCY OGAN KOMERING ILIR DISTRICT

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Zein Ghozali

Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

E-mail: zein_ghozali@unisti.ac.id

ARTICLE INFO

Correspondent

Zein Ghozali

zein_ghozali@unisti.ac.id

Key words:

work discipline, employee performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1407 - 1416

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline on the performance of employees of the National Narcotics Agency in Ogan Komering Ilir Regency. The research design uses associative research methods with Questionnaire Survey Techniques. The object of research is the employees of the National Narcotics Agency of Ogan Komering Ilir Regency. The data collection method that the authors use in this study is to use a questionnaire survey, where data is collected through a series of questions given to respondents. The results showed that there was a significant effect of work discipline on employee performance at the National Narcotics Agency of Ogan Komering Ilir District. This study found that employees who have a high level of work discipline tend to have better performance compared to employees who have low work discipline.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden Zein Ghozali <i>zein_ghozali@unisti.ac.id</i></p> <p>Kata kunci: <i>disiplin kerja, kinerja pegawai</i></p> <p>Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i></p> <p>Hal: 1407 - 1416</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Desain penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif dengan Teknik Survei Kuesioner. Objek penelitian adalah pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survei kuesioner, dimana data dikumpulkan melalui serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian ini menemukan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i></p>

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi dewasa ini, semua organisasi publik dan aparaturnegara dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan et al., 2018). Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Selain itu, disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai juga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penampilan juga dapat mencakup keinginan tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dan dapat diandalkan (Deni et al., 2018)

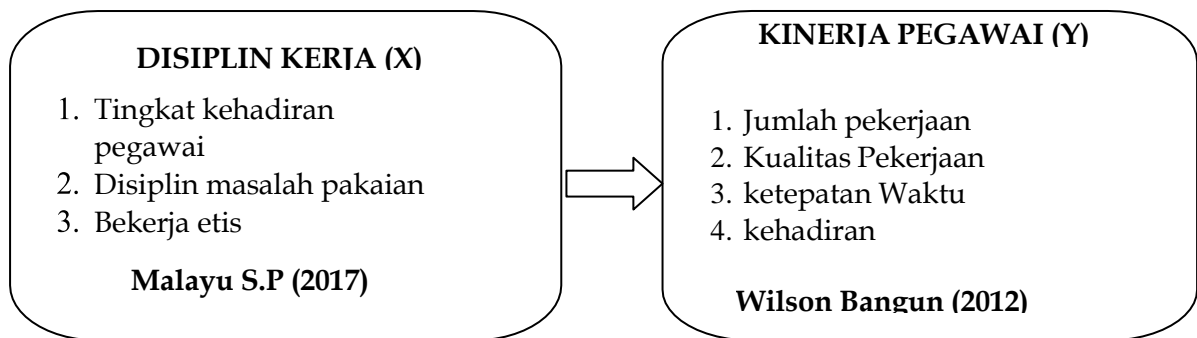
Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir merupakan unit Badan Narkotika Nasional (BNN) yang berada di lingkungan Ogan Komering Ilir mempunyai visi dan misi untuk mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan Pencegahan dan

Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif Lainnya di Indonesia.

Dalam penerapan disiplin kerja, BNN Kabupaten Ogan Komering Ilir menerapkan jadwal masuk kantor mulai jam 08.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB dari hari Senin sampai hari Jum'at. Namun, masih banyak pegawai yang tidak mengikuti jadwal yang di tetapkan. Selain itu masih ada pegawai yang keluar dari pekarangan kantor tanpa memakai surat izin yang sudah di buat peraturan oleh perusahaan. Banyaknya pegawai yang jarang ikut apel pagi.

Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja prgawai. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Nugraha, 2016).

Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik.



METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian pada penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) strategi penelitian asosiatif merupakan rumusan masalah penelitian yang bertujuan untuk menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel bebasnya adalah Disiplin Kerja (X) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

Menurut Sugiyono (2017) sumber data terdiri dari dua data, antara lain: Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini penelitian memperoleh data atau informasi secara langsung dengan menggunakan instrumen yang telah ditentukan. Sedangkan data sekunder adalah data yang tersedia dalam berbagai bentuk, biasanya sumber data tersebut adalah data yang lebih banyak statistik atau data yang telah diolah sedemikian rupa untuk digunakan dalam statistik. Dalam penelitian ini, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan jawaban responden dari kuesioner berupa Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup jumlah pegawai kantor Badan Nasional

Narkotika Kabupaten Ogan Komering Ilir, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini digunakan *item* pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30. Hasil dari uji validitas terhadap variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item Variabel Disiplin Kerja (X)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,739	0,367	Valid
2	0,715	0,367	Valid
3	0,828	0,367	Valid
4	0,747	0,367	Valid
5	0,647	0,367	Valid
6	0,700	0,367	Valid
7	0,857	0,367	Valid
8	0,857	0,367	Valid
9	0,739	0,367	Valid
10	0,739	0,367	Valid
11	0,857	0,367	Valid
12	0,577	0,367	Valid
13	0,766	0,367	Valid
14	0,747	0,367	Valid
15	0,857	0,367	Valid
16	0,584	0,367	Valid
17	0,647	0,367	Valid
18	0,742	0,367	Valid
19	0,517	0,367	Valid
20	0,699	0,367	Valid
21	0,815	0,367	Valid
22	0,731	0,367	Valid
23	0,857	0,367	Valid
24	0,699	0,367	Valid
25	0,783	0,367	Valid
26	0,759	0,367	Valid
27	0,819	0,367	Valid

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 24 (2024)

Dari hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel disiplin kerja (X) pada Tabel 1 diperoleh kesimpulan bahwa dari 27 item tersebut yang dinyatakan valid. Dalam analisis ini apabila item dikatakan valid harus dibuktikan dengan

perhitungan. Untuk mengetahui tingkat validitas perhatikan angka pada Corrected Item-Total Correlation yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) di bandingkan dengan nilai r Tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r Tabel atau nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka item tersebut adalah valid dengan menggunakan distribusi (Tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-2 = 29- 2= 27$) sehingga didapat r tabel = 0,367. Contoh korelasi item No.1 = 0,739; item No.2 = 0,715 dan seterusnya sampai item No.27 = 0,819.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Item Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,828	0,367	Valid
2	0,739	0,367	Valid
3	0,759	0,367	Valid
4	0,663	0,367	Valid
5	0,759	0,367	Valid
6	0,482	0,367	Valid
7	0,815	0,367	Valid
8	0,759	0,367	Valid
9	0,739	0,367	Valid
10	0,700	0,367	Valid
11	0,566	0,367	Valid
12	0,828	0,367	Valid
13	0,523	0,367	Valid
14	0,828	0,367	Valid
15	0,828	0,367	Valid
16	0,482	0,367	Valid
17	0,759	0,367	Valid
18	0,523	0,367	Valid
19	0,508	0,367	Valid
20	0,566	0,367	Valid
21	0,700	0,367	Valid
22	0,482	0,367	Valid
23	0,577	0,367	Valid
24	0,815	0,367	Valid
25	0,739	0,367	Valid
26	0,482	0,367	Valid
27	0,739	0,367	Valid

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 24 (2024)

Dari hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kinerja pegawai (Y) pada Tabel 2 diperoleh kesimpulan bahwa dari 27 item tersebut yang dinyatakan valid. Dalam analisis ini apabila item dikatakan valid harus dibuktikan dengan perhitungan. Untuk mengetahui tingkat validitas perhatikan angka pada Corrected Item-Total Correlation yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) di bandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r Tabel atau nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka item tersebut adalah valid dengan menggunakan distribusi (Tabel r) untuk $\alpha =$

0,05 dengan derajat kebebasan ($dk=n-2 = 30 - 2= 27$) sehingga didapat r tabel = 0,367. Contoh korelasi item No.1 = 0,828; item No.2 = 0,739 dan seterusnya sampai item No.27 = 0,566.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Makin kecil kesalahan pengukuran makin reliable alat pengukur dan sebaliknya, makin kecil kesalahan pengukuran makin reliable alat pengukur dan sebaliknya (Sri et al., 2009). Untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak menggunakan batasan nilai Cronbach'Alpha > 0,6. Hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach'Alpha	CA	Result
1	Disiplin Kerja	0,919	0,60	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,810	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan Tabel 3. diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Artinya setiap pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai dinyatakan andal atau variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji Goodness-Fit dari model Regresi. Berdasarkan Tabel 4 besarnya nilai R-Square adalah (0,361) yang artinya variabilitas dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independen adalah sebesar 36,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi cukup baik untuk memprediksi pengaruh dari variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sisanya 63,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601 ^a	,361	,344	,292622

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 24 (2024)

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Pengaruh Kausalitas (t-Signifikan)

Uji parsial atau t test digunakan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji parsial dalam data penelitian ini, menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikan < 0,05 dan t hitung > t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji t atau parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t atau Parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,541	,369		4,183	,000
Disiplin Kerja	,516	,111	,601	4,632	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 24 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5 yang menggunakan SPSS ver 24, maka dapat dilihat pada bagian Coefficients^a bahwa model regresi linier sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,541 + 0,516 + e$$

Pembahasan

Berdasarkan pengujian diatas dapat disimpulkan berpengaruh atau tidak dari variabel X (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir, sangat ditentukan oleh indikator pendukungnya, dimana bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja dari suatu perusahaan tentu akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya tingginya disiplin kerja pegawai akan menyebabkan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Temuan ini juga mendukung pendapat Siagian (2000) bahwa disiplin kerja pegawai berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga secara sukarela bekerja secara kooperatif untuk meningkatkan kinerja. Tingginya disiplin kerja mencerminkan bahwa pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, prosedur itu sendiri ditetapkan agar pekerjaan dapat dilaksanakan seefektif mungkin, sehingga dengan terlaksananya prosedur maka pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Adanya pengaruh yang signifikan dari faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat sesuai dengan penelitian bahwa disiplin kerja sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi, dikarenakan melalui perilaku disiplin yang dimiliki pegawai maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu serta urutan pekerjaannya yang saling terkait satu sama lain tidak akan terlambat. Dari perhitungan yang telah diuraikan, dapat dianalisis diantaranya:

1. Nilai Beta (B) pada Coefficients^a kinerja pegawai (Y) adalah sebesar (1,541) Constant (tetap) & Nilai Beta (B) pada Coefficients^a disiplin kerja (X) adalah sebesar 0,516 (positif). Maka secara konseptual dapat dirumuskan persamaan regresi yaitu: "Jika kinerja pegawai (Y) saat ini dalam keadaan konstan atau tetap (1,541), maka apabila terjadi perubahan (positif) sebesar 1x pada disiplin Kerja (X) secara langsung (diasumsikan) hal ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,516 (positif).
2. Nilai t-hitung > t-tabel (4,632 > 1,686) dan Signifikansi pada angka (0,000 < 0,05). Artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa

disiplin kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 4,632 sementara nilai t tabel sebesar 1,686.
2. Terdapat hubungan yang sangat erat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hal ini ditunjukkan dengan analisis regresi linier sederhana yang menunjukkan yaitu $Y = 1,541 + 0,516 + e$. Pada hasil kinerja pegawai (Y) tersebut menjelaskan bahwa setiap kali variabel disiplin kerja mengalami kenaikan, maka variabel kinerja pegawai mengalami kenaikan. Begitu pula sebaliknya, ketika variabel disiplin kerja mengalami penurunan, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan.
3. Hasil pengujian bahwa tingkat kehadiran pegawai, disiplin masalah pakaian, dan bekerja etis berpengaruh terhadap kinerja pegawai hasil ini menunjukkan variabel tersebut layak digunakan dalam model penelitian, hasil ini didukung juga dengan perolehan nilai koefisien determinasinya R^2 (R Square) adalah 0,361 ini artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 36,1 persen. Sementara sisanya 63,9 persen dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian ini.
4. Dengan adanya disiplin kerja yang baik di dalam instansi, diharapkan akan menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- Achjar, Ns Komang Ayu Henny. et al. 2024. Metodologi Penulisan Karya Ilmiah. Cetakan Pertama. Jambi: Penerbit PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Deni, Muhammad. et al. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Mutu Checker dry PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Palembang. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 1, hal. 53 - 66, Juli-Desember
- Ghozali, Zein. et al. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 7 No. 1, hal. 81 - 96.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

- Hasibuan, Rahman. 2018. Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan*. Vol. 5 No. 2. Hal. 171-179.
- Ilhami, Susanti Dwi. et al. 2024. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama. Padang: Penerbit CV Gita Lentera.
- Idayanti, I Dewa Agung Ayu Eka. et al. 2024. *Etika Bisnis*. Cetakan Pertama. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia
- Irawan, Damar Aji. et al. 2024. *MSDM*. Cetakan Pertama. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Nugraha, R. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali.
- Pebrianti, Tutik. et al. 2024. *Manajemen Operasional*. Cetakan Pertama. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Priatna, Deden Komar. et al. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk Kemajuan Organisasi: Strategi, Praktik, dan Inovasi*. Cetakan Pertama. Jambi: Penerbit PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Setiawan, A., Manajemen, J., & Ekonomi, F. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. In *Jurnal Ilmu Manajemen | (Vol. 1)*.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela; Lijan Poljak Suryani; Restu Damayanti. 2016. *Manajemen sumber daya manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (Sinambela; Lijan Poljak Suryani; Restu Damayanti, Ed.). Bumi Aksara.
- Sri, C., Widayati, W., & Diy, L. 2009. *Comparison Of Several Methods Of The Measurement Error Estimation*.
- Sunny, Milla Permata. 2024. *Pengantar Manajemen Bisnis*. Cetakan Pertama. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutandi, Sri. et al. 2018. Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1 No. 2, hal. 59 - 73, Januari-Juni 2018.
- Tulip, H. Aras dan Zein Ghozali. 2019, *Pedoman Penulisan Proposal Dan Skripsi*, Cetakan Pertama, ISBN: 9786025326158. Palembang: Aksara Pena.
- Tulip, Aras. et al. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Cabang Utama PT JNE Kota Palembang. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 6 No. 1, hal. 1 - 18.

Yohanes Susanto. 2017. Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi (Yohanes Susanto, Ed.). Deepublish.