

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN KABUPATEN TULUNGAGUNG**

**Oleh; Moh. Yusuf Iskandar  
STKIP PGRI Tulungagung**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung. metode yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung adalah sebesar 94,09%, selain itu juga dipengaruhi faktor lain diluar penelitian sebesar 5,91%. Permasalahan : (1) Kurangnya sikap saling menghargai antar pegawai dalam melakukan pekerjaan (2) Waktu pulang tidak tepat. Saran : (1) Lebih meningkatkan sikap dan etika kerja agar terjalin hubungan kerja yang baik dan menunjang kedisiplinan dan kinerja pegawai (2) Pemimpin harus lebih tegas dalam mengambil tindakan dan berani menghukum setiap pegawai yang indisipliner.

**Kata Kunci** : *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

### **I. PENGANTAR**

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak . Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan

efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam



upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil atau sekarang disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah laporan hasil kinerja pegawai selama satu tahun yang di dalamnya terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan seorang PNS merupakan salah satu aspek/faktor pendukung dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) atau akuntabilitas publik. Untuk memberikan penilaian

terhadap akuntabilitas tingkah laku baik seseorang (spiritual) dapat di lihat dari unsur-unsur yang dinilai di DP3 seseorang. Unsur-unsur yang dinilai ini dapat dijadikan indikator pengukuran kinerja seseorang selain kriteria tugas pokok dan fungsi, yang antara lain kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan. Pada kenyataannya, DP3 PNS yang notabene adalah daftar penilaian yang dalam penilaiannya menggunakan azas tertutup sering dipertanyakan objektivitasnya, karena penilaiannya yang bersifat rahasia dan penilai mempunyai otoritas yang mutlak dalam menilai kinerja seseorang dengan penilaian yang bersifat rahasia.

Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung adalah instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan publik yang meliputi kegiatan pengawasan, pengendalian, dan penyalur terhadap segala sesuatu mengenai pelayanan public dibidang pertanian dilingkungan Kabupaten Tulungagung. Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung merupakan instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada publik secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan



peningkatan kesejahteraan petani. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu pada diri masing-masing pegawai harus ditanamkan rasa akuntabel dalam mengemban tugas pokok dan fungsi yang diberikan.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012:11) " Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Pada penelitian kali ini, jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pola deskriptif dan pola survei. Penelitian harus menggunakan metode ilmiah. Secara umum metode ilmiah terdiri atas berbagai prosedur atau langkah-langkah yang harus dilakukan secara berurutan (Martono, 2010:09).

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, di mana peneliti akan meneliti

semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. "Apabila jumlah subjek penelitian berjumlah 100-150 dan menggunakan metode pengumpulan data dengan angket atau kuesioner, maka peneliti dapat mempertimbangkan untuk menggunakan semua subjek penelitian atau dengan kata lain menggunakan sensus"(Arikunto, 2007:126). Hal ini didasari oleh elemen populasi yang jumlahnya relatif sedikit dan mendukung ketelitian dan kecermatan yang tinggi sehingga mampu mencerminkan hasil penelitian yang sebenarnya dari subjek yang diamati. Berdasarkan keterangan diatas dapat dikemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan elemen obyek penelitian yang diselidiki. Sebagai populasi penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 20 orang.

Menurut Arikunto (2006:118) "variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian". Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu:

Variabel Independen (X)

Pengertian variabel independen menurut Martono (2010:51) menyatakan bahwa, "variabel independen disebut juga variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang



lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu". Sedangkan menurut Arikunto (2002:101) variabel bebas adalah "variabel yang mempengaruhi".

Variabel independen atau variabel bebas pada penelitian ini adalah media televisi(X).

Variabel Dependen (Y)

Pengertian variabel dependen menurut Martono (2010: 51) menyatakan bahwa, "variabel dependen disebut juga variabel terikat yang merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas". Sedangkan menurut Arikunto (2002: 101) "variabel terikat yaitu variabel akibat". Variabel dependen atau variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah prestasi belajar (y).

Teknik pengambilan atau pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti. Skala likert ini untuk mendapatkan jawaban yang konsisten dari siswa (responden) yaitu sesuai dengan minat dalam diri siswa tersebut, sedangkan jawaban dari

pernyataan dalam angket telah disediakan sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang dianggap sesuai.

Dalam penelitian ini, maka sebagai tindak lanjut dari data yang sudah terkumpul dari kedua variabel yaitu media televisi (variabel X) dan prestasi belajar siswa (variabel Y). Sebagai penjelasan tentang dasar pelaksanaan atau jika uji validitas instrumen dilaksanakan dengan perhitungan secara *manual*. Adapun teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis data uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiyono, 2011:215)}$$

### III. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu instansi, karena bila tingkat kedisiplinan pegawai semakin baik maka, akan semakin tinggi kinerja pegawai dan pekerjaan tanpa kedisiplinan dari pegawai maka akan sangat sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam



bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Para pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung harus mentaati prosedur kerja dan disiplin kerja positif yang sudah ditentukan, dan harus ditaati oleh seluruh pegawai diantaranya :

- 1) Setiap pegawai wajib mengenakan pakaian seragam dinas dengan segala kelengkapannya pada waktu melaksanakan tugas sehari-hari, sesuai dengan peraturan yang ada
- 2) Jam dinas atau kerja dimulai hari Senin s/d Jumat pukul 07.00 s/d 15.30 WIB
- 3) Penyelenggaraan apel pagi
- 4) Absensi
  - a. Daftar hadir diatur menurut bagian kerja di tiap-tiap bidang
  - b. Bagi pegawai yang melaksanakan tugas diluar lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung menggunakan surat izin dinas luar

### **Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung**

Pada hakikatnya kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting tercapainya tujuan suatu instansi

pemerintah. Sedangkan kinerja pegawai akan tercapai apabila adanya disiplin kerja dari diri sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung melakukan berbagai langkah-langkah dalam upaya peningkatan kinerja pegawai diantaranya:

- a. Instansi memberikan tunjangan perbaikan pegawai, diharapkan dengan diberikannya tunjangan perbaikan pegawai ini mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih bersungguh-sungguh dan selalu semangat dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Instansi selalu mengadakan acara atau event berupa sharing, olahraga ceria pada waktu-waktu tertentu yang tujuannya guna meningkatkan kebersamaan dan silaturahmi antar pegawai dan pimpinan. Dengan demikian pegawai akan semakin dekat dan bisa menjalin kerja sama yang baik guna memajukan instansi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung**

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis akan membahas bagaimana pengaruh



disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam teknik pengumpulan data, penulis memberikan kuesioner sebanyak 20 pertanyaan terdapat 10 pertanyaan untuk variabel X dan 10 pertanyaan untuk variabel Y dan disebarikan kepada 20 orang responden. Kuesioner ini disebarikan kepada 20 responden yang mana respondennya adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung. Kuesioner ini disebarikan dalam bentuk rating scale dengan menggunakan skala ordinal yang memiliki 5 jenjang

Berdasarkan hasil uji validitas telah dijelaskan bahwa instrumen yang valid memiliki validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti validitasnya rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi uji validitas dimaksudkan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen agar mampu mengukur apa yang diinginkan dengan teliti dan tepat.

### **Variabel X**

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel X diatas dapat dilihat bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan sesuai waktu yang telah ditentukan memiliki nilai tertinggi dibanding dengan yang lain yaitu sebesar 84, sedangkan kesesuaian

balas jasa yang diterima pegawai, promosi naik jabatan, dan sanksi hukuman diberikan kepada para pegawai yang melanggar aturan memiliki nilai sebesar 83. Pada tingkat ketiga sebesar 82 yaitu pemberian sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar. Pengawasan pegawai oleh pimpinan memiliki nilai baik sebesar 80. Begitupun dalam hal pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan dan ketegasan pegawai dalam mengambil keputusan memiliki nilai sebesar 74. Pada posisi terendah kedua sikap saling menghormati antara pimpinan dan para pegawai sebesar 73. Secara keseluruhan variabel X tergolong pada daerah baik akan tetapi yang menjadi posisi terendah berada pada sikap saling menghargai antar pegawai dalam melakukan pekerjaan sebesar 72, hal ini yang menjadi suatu permasalahan yang timbul dalam disiplin kerja.

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 788 Skor Ideal  $5 \times 20 \times 10 = 1000$ . Maka jumlah skor yang diperoleh melalui pengumpulan data adalah sebesar  $(788:1000) \times 100 = 78,8$  dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai disiplin kerja para pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung



ialah sebesar 78,8% dan terletak pada daerah baik, hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan disiplin kerja para pegawai sudah tergolong baik.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012:193) yaitu

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi Perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi Perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu Perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

### **Variabel Y**

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel Y diatas dapat dilihat bahwa pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan dan pimpinan senang menerima masukan memiliki nilai tertinggi dibanding dengan yang lain yaitu sebesar 84, sedangkan kesetiaan pegawai terhadap visi dan misi instansi dan hubungan yang baik dengan sesama pegawai memiliki nilai sebesar 82. Pada tingkat ketiga sebesar 79 yaitu pegawai menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. Pegawai bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh pimpinan sebesar 78. Begitupun dalam

hal mematuhi seluruh peraturan yang telah ditetapkan sebesar 76. Pada posisi terendah kedua pegawai datang tepat waktu dan pegawai mampu mengambil inisiatif dalam bekerja sebesar 72. Secara keseluruhan variabel Y tergolong pada daerah baik, akan tetapi yang menjadi posisi terendah berada pada ketepatan pulang tepat waktu sebesar 58, hal ini yang menjadi suatu permasalahan yang timbul dalam kinerja pegawai.

Jumlah skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 767. Skor Ideal  $5 \times 20 \times 10 = 1000$ . Maka jumlah skor yang diperoleh melalui pengumpulan data adalah sebesar  $(767:1000) \times 100 = 76,7$  dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai kinerja pegawai para pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung ialah sebesar 76,7 dan terletak pada daerah baik, hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan disiplin kerja para pegawai sudah tergolong baik.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat L.Mathis dan H. Jackson (2006:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan



5. Hubungan mereka dengan organisasi

perolehan hasil bahwa koefisien korelasi rank spearman antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,97. Maka derajat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menghasilkan jumlah korelasi rank spearman sebesar 0,97 termasuk golongan hubungan yang kuat.

Koefisien determinasi ini diperlukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y. Perhitungannya diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,97)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 94,09\%$$

Dari nilai koefisien determinasi tersebut bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 94,09% dan sisanya sebesar 5,91% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

**Permasalahan yang dihadapi dalam disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung.**

Berikut ini adalah beberapa permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan Disiplin Kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

1. Kurangnya sikap saling menghargai antar pegawai dalam melakukan pekerjaan, sehingga menimbulkan kesalah pahaman antar pegawai.
2. Permasalahan ketetapan pulang tepat waktu, masih ada beberapa pegawai pulang sebelum waktunya, sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan sekaligus kualitas pekerjaan tersebut. Yang dimana seharusnya mengarah terhadap sasaran kerja pegawai.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab – bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung berdasarkan hasil penelitian masuk kedalam kriteria baik, artinya dilihat dari indikator disiplin kerja seperti melaksanakan





tugas sesuai tugas pokok dan melaksanakannya tepat waktu, saling menghormati dan menghargai sesama pegawai, patuh aturan, hubungan kemanusiaan, dan sanksi hukuman dengan presentase rata-rata 78,8.

2. Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung berdasarkan hasil penelitian masuk kedalam kriteria baik, artinya dilihat dari indikator kinerja pegawai seperti kesetiaan pegawai, prestasi kerja, kerjasama antar pegawai, tanggung jawab, dan ketaatan pegawai dengan persentase rata-rata 76,7
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 94,09% dan sisanya sebesar 5,91% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
4. Permasalahan yang timbul dari Pengaruh Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulungagung dari hasil wawancara dan hasil survey dilapangan, serta dilihat dari hasil perhitungan rekapitulasi variabel X (disiplin kerja) dan rekapitulasi variabel Y (kinerja pegawai) diantaranya ialah :

- a. Kurangnya sikap saling menghargai antar pegawai dalam melakukan pekerjaan, sehingga menimbulkan kesalah pahaman antar pegawai.
  - b. Permasalahan ketetapan pulang tepat waktu, masih ada beberapa pegawai pulang sebelum waktunya, sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan serta kualitas pekerjaan tersebut. Yang dimana seharusnya mengarah terhadap sasaran kerja pegawai.
5. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten

Tulungagung diantaranya adalah :

a. Sikap dan Etika Kerja

Sikap dan etika kerja yang saling menghormati antar pegawai memberikan nilai plus dan membuat pegawai yang lain menjadi betah untuk bekerja dan nyaman karena mendapat respon yang baik, serta adanya kerjasama yang kuat antar pegawai lain, sehingga terjalin sikap saling menghargai antar pegawai dan terhindar dari kesalah pahaman.

b. Ketegasan Pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan

hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai.

Dari beberapa kesimpulan yang telah penulis kemukakan, maka penulis akan memberikan beberapa saran, penulis berharap saran ini bisa menjadi bahan penimbang untuk dijadikan sebagai masukan. Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu:

a. Diharapkan para pegawai memiliki sikap dan etika kerja serta saling menghormati antar pegawai lain sehingga terjalin hubungan kerja yang baik dan menunjang kedisiplinan dan kinerja pegawai karena adanya usaha saling menghormati dan saling mengingatkan kepada pegawai.

b. Diusahakan agar ada upaya tegas dari pimpinan pada setiap bawahannya untuk melaksanakan disiplin supaya disiplin waktu itu penting yang akan berdampak pada kinerja pegawai serta tugas-tugas



kerja yang akan diberikan agar mendapat hasil yang maksimal, dan tidak menunda pekerjaan yang ditugaskan, sehingga saat ada tugas kerja berikutnya, pekerjaan yang sebelumnya ditugaskan sudah selesai pada waktu yang tepat.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 250 Tahun 2008 tentang "Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi Pada Dinas PertanianTanaman Pangan Kabupaten Tulungagung"
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang "Disiplin Pegawai Negeri Sipil"
- Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang "Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil".
- Ardana I Komang, Mujiati Ni Wayan dan utama I Wayan Mudiarta. (2012).

- Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunt, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.Jakarta
- Agus, Dharma. (2001). *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu S.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Keenam belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- M.Manullang, Marihot Manullang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta. Bandung
- <http://materi-skripsi.blogspot.com/2012/04/disiplin-kerja.html>  
diunduh tanggal 20 Februari 2017 pukul 14:35 WIB
- <http://clarashita92.wordpress.com/2013/04/17msdm-disiplin-kerja-pegawai/>  
diunduh tanggal 20 Februari 2017 pukul 16:05 WIB
- <http://najasmileforyou.blogspot.com/2013/05/manajemen-sumber-daya-manusia-disiplin.html>, diunduh tanggal 22 Februari 2017 pukul 08:20 WIB

