



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Sukabumi

Annisa Farhani Subhi¹⁾, Andi Mulyadi²⁾, Yana Fajar FY Basori³⁾

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Jl. R. Syamsudin, S.H. No. 50, Cikole, Kec. Cikole, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43113

Anisasubhi0@gmail.com¹⁾
hammaniandi@gmail.com²⁾
yanafajar@ummi.ac.id³⁾

Abstrak

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Sukabumi merupakan sebuah instansi pemerintahan yang berdasarkan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 48 Tahun 2016 tugas pokok BPKD Kota Sukabumi adalah melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang pengelolaan keuangan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Namun demikian, terdapat beberapa fenomena permasalahan yang terjadi saat ini, kaitannya dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai di BPKD Kota Sukabumi. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKD Kota Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai BPKD Kota Sukabumi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian kali ini menggunakan sampel jenuh (sensus) yang merupakan bagian dari teknik *non probability sampling*. Maka dari itu responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner/angkat. Teknik analisis data yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas Data, Uji Reliabilitas, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada BPKD Kota Sukabumi.

Kata Kunci: Disiplin; Kinerja; BPKD.

Abstract

The Sukabumi City Regional Financial Management Agency (BPKD) is a government agency based on the Sukabumi City Regional Regulation Number 48 of 2016 the main task of the Sukabumi City BPKD is to carry out regional government affairs in the field of regional financial management based on the principle of autonomy and assistance tasks. However, there are several phenomena of problems that occur at this time, related to work discipline and employee performance at the Sukabumi City BPKD. This study is intended to determine work discipline on employee performance at BPKD Sukabumi City. The research method used by the researcher is descriptive and quantitative associative research methods. The population in this study were employees of the Sukabumi City BPKD. The sampling technique in this study uses a saturated sample (census) which is part of a non-probability sampling technique. Therefore, the respondents who were used as samples in this study were 90 employees. Data collection techniques in this study used observation, interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis technique that will be used in this research is



Data Validity Test, Reliability Test, Correlation Coefficient, Coefficient of Determination, Simple Linear Regression, and Hypothesis Testing. The results showed that there was an influence between work discipline and employee performance at BPKD Sukabumi City.

Keywords: Discipline; Performance; BPKD

PENDAHULUAN

Kinerja dapat difahami sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Selain disiplin kerja, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan (Susan, 2019). Oleh karena itu pengolaanya perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Tiap organisasi/ lembaga yang memberikan pelayanan (*service*) baik berupa produk barang atau jasa harus memperhatikan kualitas pelayanan sehingga seluruh pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya (Supriatna, 2020). Pada kondisi seperti ini, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki, sehingga organasasi dapat memberikan pelayanan prima seiring dengan perubahan tuntutan masyarakat (Suminar dan Aprilawati, 2018). Namun demikian, terkadang para pimpinan lembaga atau institusi kurang jeli dalam melaksanakan perannya sebagai manajer (Jatari dan Yani, 2020). Terkadang para unsur pimpinan hanya menuntut bawahannya agar pekerjaan terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan, tetapi kurang memperhatikan keseimbangan volume pekerjaan, tingkat standar pelaksanaan, serta waktu telah yang ditetapkan kepada pegawai dalam setiap unit kerja maupun secara individu (Lestari, 2021).

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Sukabumi merupakan sebuah instansi pemerintahan yang berdasarkan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 48 Tahun 2016 tugas pokok BPKD Kota Sukabumi adalah melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang pengelolaan keuangan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Sedangkan fungsi dari BPKD Kota Sukabumi yaitu perumusan kebijaksanaan teknis bidang pengelolaan keuangan daerah; penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pengelolaan keuangan daerah; pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan keuangan daerah; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota di bidang pengelolaan keuangan daerah. Tingkat keterlambatan pegawai BPKD Kota Sukabumi dinilai sangat tinggi yaitu dengan rata-rata 32%. Hal tersebut menunjukkan kedisiplinan pegawai BPKD Kota Sukabumi masih kurang baik. Selain itu jumlah pegawai terbanyak yakni dari tingkat pendidikan S1/D4. Selain itu, masih adanya pegawai yang tingkat pendidikannya masih SMA/SMK Sederajat dan SMP. Tingkat pendidikan tentu menunjukkan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut terbukti oleh sebuah penelitian yang dilakukan oleh Mustari, dkk (2015) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu, menjadi sangat penting bagi BPKD Kota Sukabumi untuk memperhatikan tingkat pendidikan pegawai sebagai usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai. Permasalahan lainnya, APBD Kota Sukabumi mengalami defisit atau selisih negatif yang diakibatkan karena belanja daerah lebih besar dibandingkan pendapatan daerah. Salah satu tugas BPKD Kota Sukabumi menurut Peraturan Walikota Sukabumi Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Dan Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah yaitu pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja Daerah. Melihat dari tugas BPKD Kota Sukabumi tersebut dengan tingkat defisit Anggaran

Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2019-2020, menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja BPKD Kota Sukabumi.

Berdasarkan uraian diatas, menjadi daya tarik peneliti untuk mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Sukabumi”

Dilihat berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Sukabumi.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui, menganalisis, mengkaji secara empiris tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Sukabumi. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Sukabumi.

Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Vuspasari (2011) dengan judul penelitian “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung dapat diterima, penelitian lain yang ditulis oleh Safitriani (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto” Hasil dari penelitian terdahulu kedua ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan, yaitu: 1) disiplin preventif, disiplin positif, dan disiplin progresif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. 2) disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) disiplin positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) disiplin progresif berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja pegawai yang dimaksud adalah pegawai BPKD Kota Sukabumi. Dalam praktiknya, disiplin kerja pegawai dilingkungan kantor BPKD Kota Sukabumi dinilai kurang baik, hal ini karena masih tingginya tingkat keterlambatan pegawai dalam memasuki jam kerja pada tahun 2019 yaitu dengan rata-rata tingkat keterlambatan sebesar 32%. Untuk dapat menganalisis permasalahan tersebut, kaitannya dengan disiplin kerja pegawai dalam sebuah organisasi, Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa terdapat dimensi yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan diantaranya yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan.

Alasan digunakannya teori diatas, karena dimensi yang dikemukakan terdapat relevansi dengan permasalahan penelitian sehingga diharapkan hasil analisis dalam penelitian ini menjadi sebuah solusi dan jawaban atas pertanyaan dan permasalahan penelitian yang terjadi dilapangan.

Selain variabel disiplin kerja, dalam penelitian ini juga menganalisis tentang variabel kinerja pegawai dilingkungan BPKD Kota Sukabumi. Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan kinerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Untuk dapat mengukur kinerja pegawai, Robbins (2002) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilihat dari dimensi :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu

Dari kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Hal tersebut didasari oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangarso (2016) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Sukabumi, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. $H_0 = 0$, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Sukabumi.
2. $H_a \neq 0$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Sukabumi.

METODE

Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Sukabumi, yang beralamatkan di Jalan Cikole Dalam, Kecamatan Cikole, Kota Sukabumi, Jawa Barat.

Metode penelitian yang digunakan peneliti untuk menemukan dan mendapatkan jawaban untuk masalah yang diteliti adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:14) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian dengan menggunakan metode asosiatif, di mana untuk mengetahui sebab akibat dari variabel yang memengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai BPKD Kota Sukabumi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian kali ini menggunakan sampel jenuh (*sensus*) yang merupakan bagian dari teknik *non probability sampling*. Maka dari itu responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner/angkat. Teknik analisis data yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas Data, Uji Reliabilitas, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada BPKD Kota Sukabumi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik/turunya) *dependent variable*, jika *independent variable* dinaik/turunkan nilainya. Perhitungan regresi linier sederhana tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 26. Adapun hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.328	2.918		2.854	.005
Disiplin Kerja	.539	.050	.751	10.681	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai dari persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$a = 8,328$$

$$b_1 = 0,539$$

Selanjutnya didapat persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Disiplin kerja adalah:

$$Y = 8,328 + 0,539$$

Berdasarkan persamaan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaan diatas berarti kinerja pegawai pada BPKD Kota Sukabumi akan meningkat bila disiplin kerja.

Analisis Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPKD Kota Sukabumi

Untuk melakukan teknik analisis data, peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS 26. Adapun hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Koefisien Korelasi antara Disiplin kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.751 ^a	.565	2.78724	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa korelasi variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,751 (lihat nilai R pada tabel diatas).

Tabel 3 Koefisien Korelasi Menurut Kriteria Guilford

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono (2016:250))

Berdasarkan kriteria guilford tersebut, hasil penghitungan korelasi menghasilkan nilai sebesar 0,751 dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka nilai yang didapat terletak pada kriteria korelasi atau hubungan yang kuat.

Analisis Pengaruh Disiplin kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPKD Kota Sukabumi

Untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai BPKD Kota Sukabumi menggunakan rumus koefisien determinasi menurut Sugiyono (2016:231) sebagai berikut:

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

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Diketahui :

$$r = 0,751$$

$$Kd = (0,751)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,565 \times 100\%$$

$$Kd = 56,5\%$$

Kriteria untuk koefisien determinasi:

- Jika "kd" mendekati 0, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah
- Jika "kd" mendekati 1, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa nilai $Kd = 56,5\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu Kuat.

Uji Signifikasi Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4
Uji Signifikasi Secara Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.328	2.918		2.854	.005
Disiplin Kerja	.539	.050	.751	10.681	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan dari data tabel perhitungan diatas didapatkan hasil t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10,681. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan $db = (n-1) db = 90-1 = 89$. Nilai t hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel yang dapat diperoleh melalui hitungan statistik dengan menggunakan aplikasi *microsoft excel* dengan rumus $=TINV(0.05,89)$ dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,9869787.

Ketentuan signifikan Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T) menurut (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dimana Nilai $t_{hitung} 10,681 > t_{tabel} 1,9869787$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPKD Kota Sukabumi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terkait disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Sukabumi yaitu ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPKD Kota Sukabumi. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa nilai $Kd = 56,5\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu Kuat. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bahwa kepala BPKD harus lebih memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi



berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai.

DAFTAR PUSTAKA:

- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Jatari, A., & Yani, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Permasalahatan Kota Banjarbaru. *Administraus*, 4(1), 139-172.
- Lestari, C. (2021). Pengaruh Koordinasi dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Mangkunegara, Prabu A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mustari, Hakim dan Juliana. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enkerang. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Pangarso, Susanti. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Bandung : Universitas Telkom.
- Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*, Prenhallindo, Jakarta.
- Safitriani. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto*. Makassar : UIN Alauddin Makassar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta : Bandung.
- Supriatna, D. (2020). Pelaksanaan Inovasi Pemerintah Daerah Dalam Memotivasi Aparatur Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 12(1), 155-178.
- Suminar, R., & Apriliawati, M. (2018). Pelayanan Prima Pada Orang Tua Siswa Di Sempoa SIP TC Paramount Summarecon. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 4(2), 25.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Vuspasari, Kuntum. (2011). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung*. Lampung : Universitas Bandar Lampung Indonesia.