

PENGARUH ETIKA KERJA, PROFESIONALISME KERJA, DAN DISIPLIN

KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Pada Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)

SKRIPSI

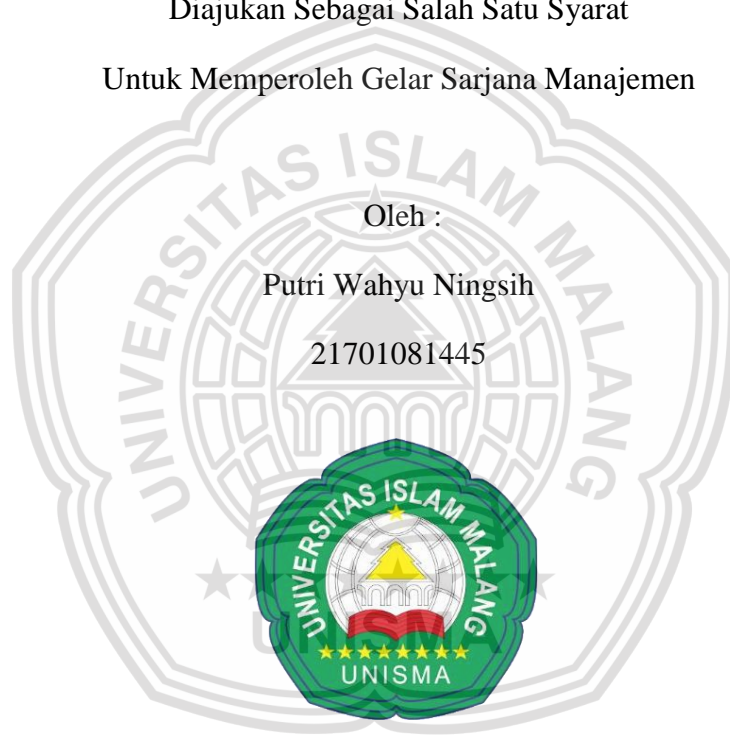
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Putri Wahyu Ningsih

21701081445



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021



**PENGARUH ETIKA KERJA, PROFESIONALISME KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KECAMATAN LOWOKWARU KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

PUTRI WAHYU NINGSIH

NPM.21701081445



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

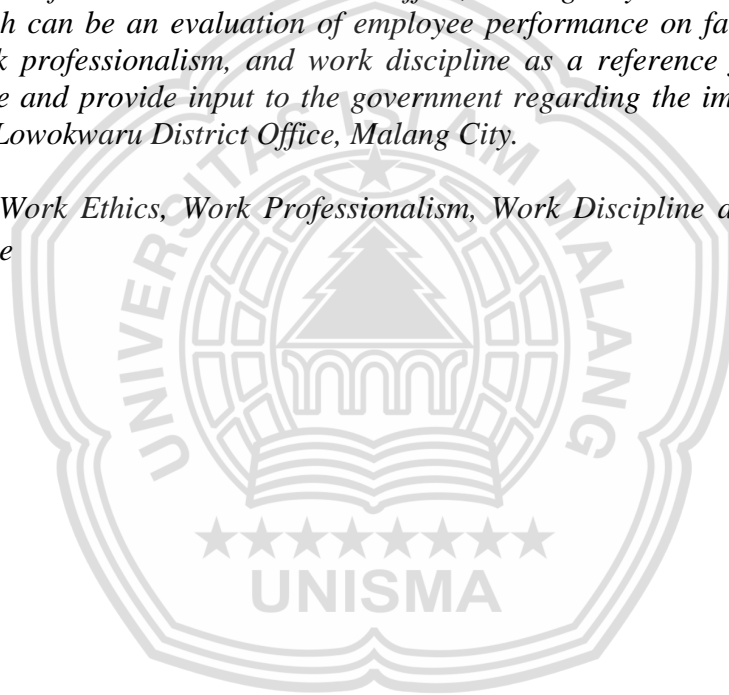
MALANG

2021

ABSTRACT

This study aims to determine whether work ethics, work professionalism, and work discipline partially and simultaneously affect employee performance at the Lowokwaru District Office, Malang City. The sampling technique used a saturated sample with a total sample of 34 employees. The type of research used is explanatory research. The data analysis method in this study used descriptive inferential statistical analysis using the SPSS program. The results showed that simultaneously the independent variables had a significant effect on the dependent variable. Based on the partial test results, the variables of work ethics, work professionalism and work discipline have a significant effect on the performance of the employees of the Lowokwaru District Office, Malang City. The contribution of this research can be an evaluation of employee performance on factors of work ethics, work professionalism, and work discipline as a reference for employee performance and provide input to the government regarding the improvement of ASN at the Lowokwaru District Office, Malang City.

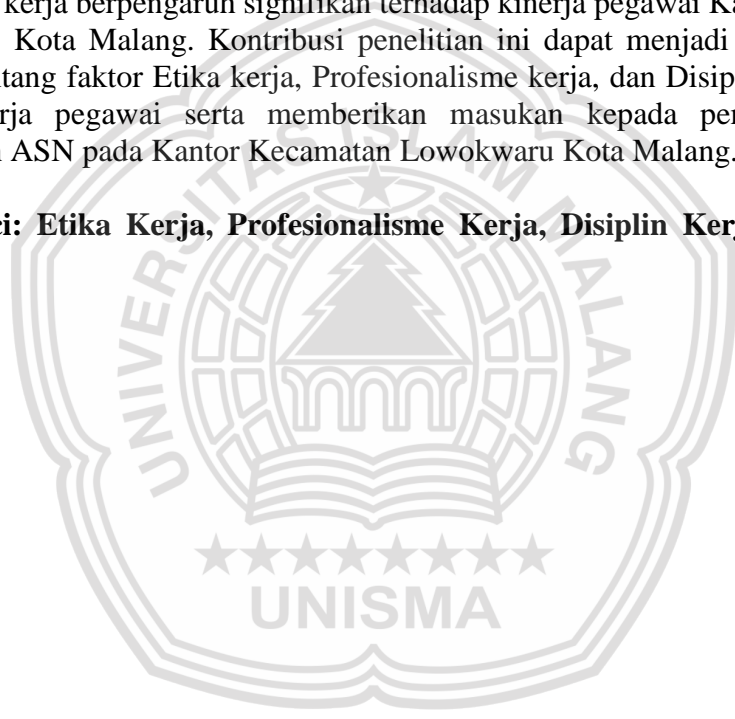
Keywords: Work Ethics, Work Professionalism, Work Discipline and Employee Performance



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah etika kerja, profesionalisme kerja, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 34 orang pegawai keseluruhan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif inferensial dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel etika kerja, profesionalisme kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Kontribusi penelitian ini dapat menjadi evaluasi kinerja pegawai tentang faktor Etika kerja, Profesionalisme kerja, dan Disiplin kerja sebagai acuan kinerja pegawai serta memberikan masukan kepada pemerintah terkait peningkatan ASN pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Kata Kunci: Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

ASN menjunjung tinggi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan kesetiaan pemerintah ASN kepada negara, diwujudkan dengan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi, dalam menerapkan sikap disiplin, kejujuran, keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas belum dilaksanakan secara maksimal dalam kinerja pemerintahan.

Menurut Data BKN (Badan Kepegawaian Negara) menunjukkan bahwa saat ini terdapat hampir 4 juta lebih pegawai ASN di Indonesia mengkritik tentang rendahnya mutu pelayanan pegawai ASN selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Kenyataannya, tidak memadainya kualitas kerja pegawai ASN juga merupakan akibat ketidakseimbangan rasio antara jumlah

pegawai ASN dengan para *stakeholders*-nya, di samping rendahnya kompetensi para pegawai ASN yang bersangkutan (Komara, 2018:73-84).

Lowokwaru (malangkota.go.id) – Wakil Wali Kota Malang Drs. Sutiaji berpesan kepada para Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Malang agar terus meningkatkan kinerja, khususnya di bidang pelayanan publik. Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Malang harus profesional, memiliki integritas, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), serta mampu memberikan pelayanan publik yang prima kepada masyarakat. Tuntutan saat ini adalah ASN bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat, mudah, transparan dan akuntabel. Karena itu ASN di lingkungan pemerintahan Kota Malang harus memiliki komitmen yang kuat dalam mengemban tugas.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang bermanfaat karena pegawai salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan merupakan bagian dari manajemen pemerintahan dan bersedia melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintahan, pembangunan, dan pengabdian kepada masyarakat . Tugas utama Pemerintah adalah melayani masyarakat di segala bidang dan kini menjadi tuntunan yang harus ditingkatkan ke arah yang lebih baik dan memberikan kepuasan kepada pihak yang dilayani, tidak hanya itu Pegawai juga berkepentingan dalam merencanakan dan mengembangkan karirnya. Salah satu nya yaitu pegawai ASN.

Pegawai ASN atau Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah “Pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat kepegawaian dan disertai tugas pada suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya dan digaji menurut peraturan perundang-undangan”. Selain itu, ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi, ASN tentunya telah ditetapkan sebagai profesi yang memiliki kewajiban untuk membimbing dan mengembangkan diri, serta mempertanggungjawabkan kinerjanya (UU No. 5 Tahun 2014). Dalam membina kinerja pegawai yang

baik, tidak terlepas dari etika kerja yang diyakini seorang pegawai, di etika kerja untuk saling bekerjasama dan berinteraksi dalam menjalankan tugas nya di suatu instansi pemerintahan (Asbidin, 2017).

Berdasarkan observasi peneliti pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, menunjukkan bahwa Etika kerja Aparatur sudah baik dengan berperilaku ramah sesama rekan kerja dan melayani masyarakat. Profesionalisme kerjanya juga baik sesuai dengan pelaksanaan peraturan yang telah ditetapkan, Aparatur Sipil Negara memang harus dituntut profesional dalam melaksanakan tugasnya, memiliki komitmen yang kuat dalam mengemban tugas. Dalam Disiplin kerja saya melihat ada beberapa pegawai ASN yang menggunakan pakaian kerja sudah tidak rapi bajunya dikeluarkan dan nongkrong di parkiran.

Berpakaian rapi saat bekerja merupakan bagian dari kedisiplinan, dengan berpakaian rapi Aparat mencerminkan identitas dan kehormatan sebagai Pegawai Negeri Sipil berpakaian yang baik adalah berpakaian dengan mentaati peraturan yang telah ditetapkan, rapi, menggunakan baju seragam sesuai peraturan yang ditentukan dan tidak kumel. Kinerja Aparat diukur oleh seberapa baik Aparat melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan melaksanakan amanah tugas yang di berikan kepadanya dan di jalankan dengan sebaik-baiknya. Dalam kaitannya dengan kantor Kecamatan Lowokwaru, pegawai memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, kelompok, atau suatu bangsa. Etika kerja dibutuhkan ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan zaman telah menyebabkan manusia semakin tersingkir dari nilai-nilai kemanusiaan (*humanistik*). Etika kerja yang tinggi tentunya tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan produktifitas kerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi yaitu keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka pegawai yang mempunyai etika kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan atau ide di tempat kerjanya. Selain etika kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah profesionalisme kerja.

Profesionalisme merupakan cerminan keterampilan dan keahlian pegawai dengan didukung tingkat pengetahuan, latar belakang pendidikan, dan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai baik dari aspek kemampuan maupun aspek tingkah laku yang mencakup loyalitas, inovasi, produktivitas, dan kreativitas agar aparat pemerintah dalam menjalankan tugasnya harus secara profesional agar memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui prilakunya sehari-hari. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat berorientasi kepada pencapaian tujuan instansi sesuai dengan visinya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan instansi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah bagian dari sumber daya manusia, ini salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mailiana (2016) seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. selain itu (Putra et al, 2016) juga menjelaskan agar aktifitas yang ingin dilaksanakan terlaksana dengan semestinya sesuai aturan yang telah ditetapkan maka diperlukan disiplin kerja, karena disiplin kerja mempengaruhi kinerja.

Dalam upaya peningkatan kinerja, Pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Undang-undang Nomor. 5 Tahun 2014 menegaskan tentang Disiplin ASN, dalam Pasal 1 yang memuat secara jelas tentang kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh semua ASN, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada ASN yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina ASN yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai (ASN) Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Kecamatan Lowokwaru merupakan salah satu instansi pemerintah dalam penyelenggaraan otonomi daerah di Kota Malang. Dengan didukung oleh Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 49 Tahun 2016

tentang Organisasi dan Tata kerja Kecamatan telah menjadikan kedudukan kecamatan sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dengan kedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut, diperlukan peran aktif aparatur Kecamatan Lowokwaru dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja aparatur Kecamatan Lowokwaru sangat menentukan bagaimana tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai. Salah satu faktor dalam menerapkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan hukuman atau sanksi dan hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masyhurad (2019), hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Pakpahan et al, 2020) berdasarkan hasil penelitiannya membuktikan bahwa Komunikasi, etika kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan sibolga kota. Selanjutnya, Penelitian yang dilakukan oleh Hestini & Haryani (2020), hasil penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarso (2020) hasil penelitiannya menyatakan bahwa Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan Wau, J (2021) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.”. Hasil temuan menunjukkan secara signifikan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul : **“Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan latar belakang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Deskripsi Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai?
2. Bagaimana Etika Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai?
3. Bagaimana Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai?
4. Bagaimana Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai?
5. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis Bagaimana Deskripsi Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai.

2. Menganalisis Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.
3. Menganalisis Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
4. Menganalisis Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
5. Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur dalam penambahan wawasan serta perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia yang serupa serta sebagai referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dalam menghadapi faktor etika kerja, profesional kerja, dan disiplin kerja sebagai acuan kinerja pegawai di kantor camat. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pemerintah dalam mengambil kebijakan yang ditujukan



untuk peningkatan sumber daya manusia pada Kinerja Pegawai Kantor
Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Simpulan Deskriptif

- a. Etika Kerja pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang direfleksikan oleh indikator pendidikan, dengan pernyataan meningkatkan sumber daya manusia dengan beretika dan kerja keras diperoleh mean tertinggi.
- b. Profesionalisme Kerja pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang direfleksikan oleh indikator kecepatan, dengan pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat secara efektif diperoleh mean tertinggi dimana pegawai kantor Camat cenderung sangat setuju bahwa kecepatan menyelesaikan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja.
- c. Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang direfleksikan oleh indikator penggunaan seragam kerja dengan pernyataan saya selalu menggunakan pakaian seragam kerja yang telah ditetapkan di kantor kecamatan diperoleh mean tertinggi, dimana pegawai kecamatan cenderung sangat setuju bahwa pegawai

memiliki sikap disiplin untuk selalu berpakaian seragam kerja yang telah ditetapkan kantor.

2. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
3. Etika Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4. Profesionalisme Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai
5. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi kepada peneliti berikutnya yang ingin meneruskan penelitian ini agar menjadi lebih baik. Keterbatasan penelitian ini diantaranya :

1. Responden dalam penelitian ini kurang dari 100 yakni hanya berjumlah 34 orang responden. Kurang luasnya sampel penelitian sehingga kemungkinan adanya data yang belum sepenuhnya diambil dalam sebuah lingkungan penelitian tersebut.
2. Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai hanya sedikit 3 variabel bebas yaitu etika kerja, profesionalisme kerja dan

disiplin kerja. Oleh karena itu masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru.

3. Keterbatasan mengenai waktu dan tempat penelitian yang di karenakan adanya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang diterapkan saat ini guna mengurangi angka penyebaran virus Covid-19 di indonesia terutama Kota Malang.

5.3 Saran

- a. Bagi Instansi Kantor Kecamatan Lowokwaru
 1. Dari variabel Kinerja Pegawai untuk dapat memperhatikan kepemimpinan antara pegawai, untuk dapat memberikan dorongan kepada pegawai lain agar bekerja sesuai tanggung jawab, bekerja sama sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan di Kantor Kecamatan Lowokwaru.
 2. Dari variabel Etika Kerja untuk dapat membawa etika-etika yang baik di lingkungan kerja serta menjalin hubungan yang baik sesama pegawai dengan melayani masyarakat.
 3. Dari variabel Profesionalisme Kerja harus bisa bersikap profesional dalam bekerja di kantor, tanggap terhadap aspirasi baru, perkembangan baru dan tuntutan baru dari masyarakat.
 4. Dari variabel Disiplin Kerja sudah baik dan perlu untuk tetap dipertahankan kedisiplinan para pegawai di Kantor Kecamatan sesuai peraturan yang telah ditetapkan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Perlu adanya penelitian di lokasi penelitian lain yang memiliki jumlah responden lebih banyak.
2. Menambah variabel penelitian yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompensasi kerja, komitmen kerja ataupun motivasi kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aira, A. (2017). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. *Kutubkhanah*, 19(1), 94-111.
- Alwiyah. 2007. Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Staf Auditor Kantor Akutan Publik Kota Semarang). *Jurnal Ekonomica*. Volume 7 No. 2.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Budi Rajab. (2014). *Profesionalisme dalam peralihan peradaban*. Gramedia pustaka utama. Jakarta
- Christian, N. 2013. Profesionalisme aparatur pemerintah dalam pelayanan izin mendirikan bangunan di kantor pelayanan terpadu Kabupaten Malinau. 1, (2) (*eJournal Pemerintahan Integratif*), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.
- Deni Satriadi, (2014) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Mandah Kabupaten Indragiri Hilir.
- Djakfar, Muhammad, *Agama, Etika dan Ekonomi*, Malang: Uin Maliki Press, 2014.
- Dwiyanto, Agus. 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta.
- Ernawan, E. R. (2016). *Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Faradina, V. D., & Sojanah, J. (2018). Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 8-18.
- Fariyana, Ermi (2013) Pengaruh Motivasi Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Laksana. Jogjakarta
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta ; PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- I Gusti Ketut Purnaya. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi I*, Andi, Yogyakarta.
- Jufrizen, J., & Sipahutar, R. P. (2016). Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 120–136.

- Kartika dan Setiawan. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada C.V. Berkat Anugrah. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*
- Kemendiknas. 2010. *Rancangan Buku Panduan Kebijakan Pengelolaan Kinerja Individu*. Jakarta
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73-89.
- Ma'ruf, M., Mahmudah, H., & Isnawati, U. M. (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Sukodadi Kabupaten Lamongan*.
- Mangkunegara dan Octored. 2015. *Effect Of Work Discipline and Work Motivation and Job Satisfaction on Employee organizational commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. Universal Journal of management.
- Masyhurad, D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(02), 163-177.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Roksdaya.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Oemar Hamalik. 2011. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Bumi Aksara. Jakarta
- Pakpahan, I. J., Herwin, R., Susanti, I., Marpaung, E. F., & Harahap, N. R. (2020). Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 188-197.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2018 tentang Kecamatan

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pratama, R. A., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(2), 1-10.

Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.

Purnama, S. (2018). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*).

Rivai, Veithzal, & Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Rusmilawati, R., Arifin, J., & Suparti, H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 3(2), 570-584.

Saputra, H. M. I. (2019). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 10(3), 374-380.

Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siagian, Sondong. P. 2016. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT Rineka Cipta, Bandung.
- Sri Banun Muslim. 2009. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Alfabeta: Bandung
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 179-189.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2017). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D* Bandung: Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2016. *Guru Profesional. Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Sukriandara, Lara, Tetra Hidayati, and Saida Zainurrosalamia. "Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur." *Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman (Jiem)* 4.2 (2020).
- Sya'bani, Mohammad Ahyan Yusuf. 2018. *Profesi Keguruan: Menjadi Guru yang Religius dan Bermartabat*. Gresik: Camedia Communication

- Syafa'ah, Mamik. "Etika Kerja Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Islam (*Materi Diklat Penyuluh Agama Ahli Muda*).
- Waunjang, Y. J., & Wulandari, R. M. C. (2019). Strategi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dikecamatan Lowokwaru Kota Malang. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 8(4), 398-404.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2).
- Yanti, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja terhadap Kemampuan Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Banuhampu dan Sungai Pua. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(1), 79-90.