



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 9253-9262

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Ketaatan Terhadap Disiplin Pegawai Pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari

Novi Nemis Mandacan^{1✉}, Maria Yertas², Benyamin Tampang³

Universitas Caritas Indonesia

Email: novinusanaswin2@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketaatan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran kedisiplinan dalam menunjang kinerja pelayanan publik, serta kebutuhan untuk mengidentifikasi faktor internal seperti ketaatan yang dapat mempengaruhi perilaku disiplin pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 32 responden yang diambil melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketaatan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,653 ($p = 0,000$) dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,531 yang menunjukkan kontribusi sebesar 53,1% terhadap kedisiplinan pegawai. Pegawai dengan tingkat ketaatan tinggi cenderung menunjukkan kehadiran lebih baik, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan pelaksanaan tugas yang lebih optimal. Selain itu, keteladanan pimpinan ditemukan sebagai faktor penguat yang berkontribusi pada pembentukan budaya ketaatan dalam organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi pembinaan ketaatan melalui pengawasan positif, pelatihan, dan pemberian penghargaan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Kesimpulannya, ketaatan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, dan penguatan ketaatan dapat menjadi solusi efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di lingkungan Kantor Distrik.

Kata Kunci: *Ketaatan, Disiplin, Pegawai, Kantor Distrik, Regresi Linier Sederhana.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of compliance on employee discipline at the Warmare District Office, Manokwari Regency. The background of this research is based on the importance of discipline in supporting the performance of public services and the need to identify internal factors, such as compliance, that may influence employee disciplinary behavior. This research employs a quantitative approach with a survey design, involving 32 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert scale questionnaire and analyzed using simple linear regression. The results indicate that compliance has a positive and significant effect on employee discipline, with a regression coefficient of 0.653 ($p = 0.000$) and a coefficient of determination (R^2) of 0.531, indicating a 53.1% contribution to employee discipline. Employees with higher levels of compliance tend to exhibit better attendance, greater adherence to work procedures, and more optimal task performance. Additionally, leadership role modeling was identified as a reinforcing factor that contributes to the development of a compliance culture within the organization. These findings emphasize the importance of fostering employee compliance through positive supervision, training, and reward systems to enhance employee discipline. In conclusion, compliance has a significant influence on work discipline, and strengthening compliance can be an effective solution for improving the quality of public service delivery in district government offices.

Keyword: Compliance, Discipline, Employees, District Office, Simple Linear Regression.

PENDAHULUAN

Disiplin pegawai merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas kerja suatu instansi pemerintahan. Disiplin tidak hanya mencerminkan ketaatan terhadap peraturan kerja, tetapi juga menunjukkan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pelayanan publik. Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari sebagai salah satu unit penyelenggara pemerintahan daerah memiliki peran strategis dalam melayani kebutuhan masyarakat di tingkat distrik. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai di lingkungan kantor distrik masih menjadi tantangan serius, yang ditandai dengan tingkat kehadiran yang kurang optimal, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan kewajiban administratif. Masalah kedisiplinan ini menunjukkan adanya pengaruh dari faktor internal yang belum terkelola secara efektif.

Salah satu faktor internal yang diyakini memiliki peran besar dalam membentuk disiplin kerja adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan dan instruksi pimpinan. Ketaatan merupakan manifestasi sikap individu yang bersedia tunduk dan mematuhi peraturan kerja, standar operasional prosedur, serta arahan pimpinan secara konsisten. Dalam konteks organisasi publik, ketaatan berfungsi sebagai pondasi utama dalam menciptakan

lingkungan kerja yang tertib dan profesional. Menurut Ajzen (1991) dalam Theory of Planned Behavior, perilaku ketaatan dipengaruhi oleh sikap individu, norma subjektif, dan persepsi kontrol terhadap perilaku. Hal ini berarti, ketaatan pegawai tidak hanya ditentukan oleh aturan formal, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan sosial kerja, persepsi pegawai terhadap pengawasan, serta keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan di lingkungan kerja tersebut.

Tingkat ketaatan pegawai sering kali berhubungan erat dengan kualitas pengawasan serta implementasi reward and punishment yang dijalankan instansi. Penelitian oleh Hanafi dan Muntaha (2019) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki ketaatan tinggi umumnya menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik dan mampu menjalankan tanggung jawab secara maksimal. Penegakan aturan secara konsisten serta lingkungan kerja yang mendukung kepatuhan mampu menumbuhkan budaya kerja positif yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan disiplin pegawai. Selain itu, Robbins dan Judge (2019) juga menekankan bahwa ketaatan dipengaruhi oleh penguatan positif dalam organisasi, seperti pemberian penghargaan terhadap pegawai teladan, yang secara signifikan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan.

Dalam konteks Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari, fenomena pelanggaran disiplin yang masih terjadi mengindikasikan adanya persoalan dalam pembentukan budaya ketaatan pegawai. Laporan kepegawaian distrik mencatat beberapa pegawai ASN maupun non-ASN yang tidak hadir tanpa keterangan jelas atau datang terlambat secara berulang. Hal ini tidak hanya berdampak negatif terhadap penyelenggaraan layanan publik, tetapi juga menurunkan citra organisasi pemerintah di mata masyarakat. Sementara itu, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan melalui PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022, namun efektivitas implementasinya masih belum menunjukkan hasil optimal di tingkat kantor distrik.

Rendahnya kedisiplinan pegawai berdampak serius terhadap efektivitas pelayanan publik dan pencapaian target kinerja instansi. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2012) menegaskan bahwa perilaku pegawai dipengaruhi oleh kombinasi faktor personal dan lingkungan kerja. Dalam hal ini, rendahnya ketaatan pegawai berkontribusi pada tingginya tingkat pelanggaran disiplin yang akhirnya merugikan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menjadi semakin penting untuk dikaji secara ilmiah agar dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, khususnya di lingkungan pemerintahan distrik yang seringkali minim pengawasan langsung dari pemerintah kabupaten.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji secara lebih

dalam dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Ketaatan terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara ketaatan dan disiplin pegawai, serta sejauh mana pengaruh tersebut berdampak terhadap perilaku kerja pegawai di Kantor Distrik Warmare. Penelitian ini juga menjawab kebutuhan akan literatur ilmiah yang spesifik mengkaji faktor internal kedisiplinan pada level pemerintahan distrik yang selama ini kurang mendapatkan perhatian akademik, terutama di wilayah Papua Barat. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta kontribusi praktis bagi pemerintah daerah dalam merancang program peningkatan disiplin pegawai berbasis ketaatan dan penguatan budaya organisasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis hubungan antara ketaatan pegawai terhadap disiplin pegawai pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari. Metode penelitian ini bersifat deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang tingkat ketaatan dan disiplin pegawai, serta asosiatif untuk menguji pengaruh ketaatan terhadap disiplin pegawai secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Distrik Warmare, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai non-ASN, dengan jumlah total sebanyak 32 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian tanpa pengecualian karena jumlah populasi relatif kecil. Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang disebarikan secara langsung kepada responden. Kuesioner disusun dalam dua bagian utama, yaitu bagian pertama berisi informasi identitas responden seperti jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian, sedangkan bagian kedua terdiri dari pernyataan-pernyataan berbasis skala Likert lima poin untuk mengukur variabel ketaatan dan disiplin kerja.

Selain data primer yang diperoleh dari kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang berasal dari dokumen kepegawaian Kantor Distrik Warmare serta regulasi yang berkaitan dengan disiplin dan ketaatan pegawai, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022.

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan, meliputi uji

validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen pengumpulan data layak digunakan, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi untuk memastikan kelayakan model regresi. Analisis utama yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh signifikan dari ketaatan terhadap disiplin pegawai.

Indikator ketaatan dalam penelitian ini mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, kesesuaian perilaku dengan aturan kedinasan, pelaksanaan tugas sesuai arahan atasan, serta sikap terhadap perintah yang sah. Sedangkan indikator disiplin pegawai diukur berdasarkan ketepatan waktu hadir, kinerja dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, serta tanggung jawab dalam pelayanan publik.

Dengan pendekatan penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran ilmiah yang objektif mengenai pengaruh ketaatan terhadap disiplin kerja pegawai, yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dan pelayanan publik di lingkungan kantor distrik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memahami karakteristik responden serta distribusi data dari variabel penelitian. Dari 32 responden pegawai Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari, diperoleh data bahwa 68,75% responden merupakan pegawai ASN, sedangkan 31,25% adalah pegawai non-ASN. Berdasarkan hasil kuesioner, tingkat rata-rata ketaatan pegawai berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,78, sedangkan disiplin pegawai juga berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 3,85.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Ketaatan	3,78	0,52
Disiplin Pegawai	3,85	0,47

Sumber: Hasil Olahdata (2025)

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner memiliki nilai korelasi Pearson lebih dari 0,3 dengan signifikansi di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Ketaatan	0,621 – 0,789	0,000	Valid
Disiplin Pegawai	0,635 – 0,802	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olahdata (2025)

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,841 untuk variabel ketaatan dan 0,856 untuk disiplin pegawai, menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Ketaatan	0,841	Reliabel
Disiplin Pegawai	0,856	Reliabel

Sumber: Hasil Olahdata (2025)

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi linier sederhana.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Statistik	Signifikansi	Keterangan
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	0,096	0,200	Normal
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)	0,798	0,432	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)	1,947	-	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Hasil Olahdata (2025)

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketaatan terhadap disiplin pegawai secara parsial. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketaatan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Koefisien	t-Statistik	p-Value	Kesimpulan
Konstanta	12,736	-	0,000	Signifikan
Ketaatan	0,653	5,498	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Olahdata (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa ketaatan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin pegawai dengan nilai $p < 0,05$.

5. Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara ketaatan dan disiplin pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	Keterangan
Ketaatan – Disiplin Pegawai	0,729	0,531	Korelasi positif kuat

Sumber: Hasil Olahdata (2025)

Hasil uji korelasi menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat antara ketaatan dengan disiplin pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,729. Nilai $r^2 = 0,729^2 = 0,531$ atau 53,1%, artinya ketaatan menjelaskan 53,1% variasi dalam disiplin pegawai, sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

1. Hubungan Ketaatan terhadap Disiplin Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketaatan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari. Dari hasil analisis statistik, nilai koefisien regresi sebesar 0,653 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan dan instruksi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai tersebut. Hal ini juga didukung oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,729 yang mengindikasikan adanya hubungan positif yang kuat antara ketaatan dan disiplin kerja. Secara deskriptif, pegawai yang menunjukkan ketaatan tinggi cenderung hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas tanpa menunda, serta lebih konsisten dalam mematuhi standar prosedur kerja. Temuan ini mempertegas bahwa kepatuhan terhadap aturan organisasi menjadi fondasi utama bagi terbentuknya perilaku disiplin pegawai, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik di tingkat distrik.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Hanafi dan Muntaha (2019), yang menunjukkan bahwa perilaku taat pegawai berkorelasi positif dengan peningkatan kedisiplinan, terutama dalam aspek kehadiran kerja dan penyelesaian tugas. Penelitian Hammar et al. (2021) juga menguatkan hasil tersebut dengan menegaskan bahwa pegawai yang mematuhi peraturan cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih baik dan lebih rendah potensi pelanggaran disiplin. Dengan demikian, pengaruh ketaatan tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan administratif, tetapi juga membentuk karakter kerja yang

lebih bertanggung jawab. Oleh sebab itu, peningkatan ketaatan pegawai melalui pelatihan dan pembinaan bukan hanya menjadi formalitas, melainkan kebutuhan strategis untuk meningkatkan kedisiplinan dan efektivitas pelayanan publik.

2. Peran Lingkungan Kerja dan Pengawasan

Lingkungan kerja yang kondusif berperan besar dalam membentuk perilaku taat yang pada akhirnya mempengaruhi disiplin pegawai. Dari hasil pengamatan lapangan dan pengolahan data, pegawai yang merasakan dukungan lingkungan kerja yang positif seperti hubungan baik antarpegawai, komunikasi terbuka dengan atasan, serta sistem pengawasan yang adil memiliki tingkat ketaatan dan disiplin yang lebih baik dibandingkan mereka yang bekerja dalam lingkungan kerja yang permisif. Kondisi lingkungan yang mendukung tumbuhnya perilaku ketaatan dapat meningkatkan motivasi kerja secara internal. Sebaliknya, lingkungan yang tidak menegakkan aturan atau memberikan toleransi terhadap pelanggaran disiplin akan memicu penurunan kepatuhan pegawai. Ini sesuai dengan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019), bahwa perilaku individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya kerja dan penguatan perilaku yang berlaku di lingkungan kerja tersebut.

Selain lingkungan kerja, pengawasan juga berperan signifikan dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengawasan yang dilakukan secara konsisten, baik berupa pengawasan langsung dari pimpinan maupun pengawasan administratif, berkontribusi dalam meningkatkan ketaatan pegawai. Ketika pengawasan dilaksanakan secara adil dan transparan, pegawai merasa termotivasi untuk patuh terhadap aturan tanpa merasa tertekan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa pengawasan tidak selalu menjadi sumber tekanan kerja, melainkan dapat menjadi alat manajerial yang efektif dalam membentuk kedisiplinan positif, terutama bila diimbangi dengan reward terhadap pegawai yang disiplin. Oleh karena itu, kantor distrik perlu mengoptimalkan fungsi pengawasan yang tidak hanya bersifat sanksional, tetapi juga edukatif dan suportif untuk memperkuat budaya ketaatan dan kedisiplinan kerja.

3. Implikasi Manajerial dan Perbaikan Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil implikasi manajerial bahwa peningkatan disiplin pegawai dapat dicapai melalui program penguatan ketaatan yang terstruktur. Program ini dapat mencakup pelatihan rutin mengenai etika kerja, pembinaan kedisiplinan, dan pemberian informasi yang jelas terkait peraturan kerja serta konsekuensi pelanggarannya. Selain itu, kantor distrik dapat memperkuat budaya disiplin melalui role model dari pimpinan, di mana perilaku taat dan disiplin dari atasan dapat ditiru oleh pegawai yang berada di bawahnya. Keteladanan pimpinan terbukti efektif membentuk

budaya kerja positif dan meningkatkan kepatuhan terhadap standar prosedural kerja. Sistem penghargaan atau reward bagi pegawai yang menunjukkan kinerja disiplin juga dapat menjadi faktor pendorong peningkatan kepatuhan yang berkelanjutan.

Perubahan budaya organisasi menuju budaya kerja yang lebih disiplin membutuhkan proses jangka panjang yang melibatkan semua elemen organisasi, mulai dari pimpinan hingga pegawai level pelaksana. Kantor Distrik Warmare dapat menetapkan indikator kinerja kedisiplinan secara periodik dan melakukan monitoring secara berkala untuk mengevaluasi efektivitas program pembinaan yang dijalankan. Di samping itu, pendekatan humanistik juga perlu digunakan, yaitu melalui komunikasi terbuka dan dukungan bagi pegawai dalam menyelesaikan kendala yang dihadapi dalam menjalankan kewajibannya. Dengan penerapan manajemen sumber daya manusia yang berimbang antara pengawasan, pembinaan, dan penghargaan, diharapkan budaya disiplin dapat ditanamkan secara lebih menyeluruh di lingkungan Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ketaatan pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Distrik Warmare Kabupaten Manokwari. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa peningkatan ketaatan berbanding lurus dengan peningkatan kedisiplinan pegawai, di mana semakin tinggi tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan instruksi, semakin tinggi pula kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara ketaatan dan disiplin pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketaatan tidak hanya mendorong perilaku patuh secara administratif, tetapi juga memperkuat komitmen pegawai terhadap tanggung jawab kerja, meningkatkan kehadiran, serta menurunkan potensi pelanggaran disiplin. Hasil ini menegaskan bahwa penguatan ketaatan menjadi faktor kunci dalam membentuk budaya kerja yang lebih tertib dan produktif.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja dan pengawasan berperan dalam memperkuat hubungan antara ketaatan dan disiplin pegawai. Lingkungan kerja yang positif serta sistem pengawasan yang adil dan edukatif dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bersikap lebih disiplin. Oleh karena itu, upaya perbaikan disiplin kerja pada kantor distrik dapat difokuskan pada penguatan budaya ketaatan melalui pembinaan rutin, keteladanan pimpinan, serta sistem penghargaan terhadap perilaku kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepegawaian Negara. (2022). Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. https://jdih.bkn.go.id/Detail_peraturan/breaking/2536
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hammar, Y. T. K. R., Brasit, N., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE MAH-EISA Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 150–161.
- Hanafi, M., & Muntaha, M. (2019). Analisis Pengaruh Ketaatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pontianak. *Jurnal Aset*, 21(1), 19–24.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Lambi, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Manokwari Selatan. *Journal of Management and Business Accounting*, 2(1), 54–67.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.