

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA IRMA SASIRANGAN BANJARMASIN

ABSTRAK

Rahmat Noor Arisandi¹, Muthia Harnida², Risnawati³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 17310279

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1105036601

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 0006047001

Email : As7075601@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin.

Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier sederhana dan menggunakan program SPSS Version 25. Berdasarkan hasil data persamaan analisis, regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y=1,857 +0,947 X$.

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sebesar Adjusted R Square yang besarnya 0,800 yang dapat diartikan pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 80% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci :Disiplin kerja ,kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of work discipline on employee performance at Irma Sasirangan Banjarmasin.

The analytical method used is a quantitative method with a simple linear regression approach and uses the SPSS Version 25 program. Based on the results of the analysis equation data, the regression obtained is as follows: $Y=1.857 +0.947 X$.

Based on hypothesis testing using the T test that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The value of Adjusted R Square is 0.800 which means that the influence of work discipline variable (X) on employee performance (Y) is 80% while the rest is influenced by other variables. outside the variables studied.

Keywords: work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan /organisasi ,potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan .Jadi dari itu sebaiknya perusahaan /organisasi sangat perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, Irma Sasirangan

Banjarmasin harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas ,

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang berfikir untuk lebih maju ,cerdas ,inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman .Berbagai perusahaan /organisasi berusaha meningkatkan kinerja seluruh elemen yang ada dalam perusahaan/organisasi dengan

tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan/organisasi.

Dewasa ini Sumber Daya Manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi organisasi /perusahaan .Sumber Daya Manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi ,berperan dominan dalam menjalankan oprasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan .Organisasi/perusahaan perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul(Agung,2013)

Menurut T.Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya(2016:2) *Human Resources is a process of planning, organizing, directing, and supervising the activities of developing procurement, providing compensation, integrating, maintaining, and ensuring Human Resources in order to achieve various individual, organizational/company, and community goals.*

Sumber Daya Manusia memang aspek penting dalam sebuah organisasi/perusahaan yang harus dibangun dan digali supaya dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas .Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam perusahaan /organisasi maupun instansi pemerintah subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.Perusahaan maupun intansi pemerintahan membutuhkan karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk kebutuhan diukur, relevan, dan sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa mengabaikan aturan. (Hasibuan dalam Sinambela ,2016:335).

Menurut Hasibuan(2013) Jika seorang pekerja sesuai dengan kriteria sikap, norma, dan tanggung jawab, ia ditemukan memiliki disiplin kerja yang baik. Kriteria berbasis sikap mengacu pada

karakteristik sosial dan emosional karyawan yang berasal dari pengetahuan atau kemauan mereka sendiri untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dan mengikuti aturan bisnis. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan pendapat Amran (dalam Octarina,2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan mempunyai tujuan lain :

1. Supaya karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan ataupun peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan ataupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku ,baik secara tertulis ataupun tidak tertulis ,dan melaksanakan instruksi manajemen.
2. Bisa melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan mampu menyediakan pelayanan yang maksimal terhadap pihak tertentu yangmemiliki kepentingan dengan organisasi berdasarkan bidang pekerjaan yang dibebannya kepadanya .
3. Bisa menggunakan dan merawat infrastruktur ,barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.
- 4 Tindak lanjut dari hal –hal tersebut ,karyawan bisa mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi .

Menurut Afandi(2016) Efektivitas waktu, seperti datang tepat waktu, memanfaatkan waktu dengan bijak, dan tidak pernah mangkir/tidak bekerja, juga merupakan komponen disiplin kerja, seperti halnya aspek tugas kerja, seperti mematuhi semua standar organisasi atau perusahaan, memenuhi target kerja, dan menyelesaikan laporan pekerjaan harian. Kinerja karyawan akan terpengaruh secara

otomatis jika ada tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Simanjuntak dan Calam (2012), Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang dilakukan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu.

Dalam sejumlah riset diantaranya yang dilakukan Utomo (2014), Novyanti (2015), Amiroso dan Mulyanto (2015), dan Yudiningsih dkk (2016) Para peneliti sampai pada kesimpulan bahwa disiplin memiliki efek positif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Perusahaan lebih mudah mencapai tujuannya bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi; Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka akan bekerja secara proaktif dalam bekerja, sehingga lebih sedikit penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Irma Sasirangan Banjarmasin adalah tempat pengolahan dan penjualan sasirangan terkemuka di kota Banjarmasin .Dari hasil wawancara dengan HRD Irma Sasirangan Banjarmasin diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin kerja karyawan Irma sasirangan Banjarmasin disebabkan oleh tingkat absensi karyawan yang menurun.

Hal seperti itu dapat terjadi karena kurangnya ketegasan pemimpin terhadap kedisiplinan kerja karyawannya ,sehingga masih ada karyawan yang terlambat tiap bulan .

Fakta kedisiplinan Irma Sasirangan Banjarmasin pun masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan ,sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku ,contohnya bolos pada jam kerja ,istirahat lebih awal ,meninggalkan tempat kerja tanpa ada surat keterangan ijin keluar ,Maka dengan kurangnya disiplin kerja dalam karyawan maka secara otomatis kinerja karyawan akan terganggu.

Adapun peraturan- peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin kerja adalah :peraturan jam masuk ,pulang dan jam istirahat ,peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain ,serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan .Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk menagangkan tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian :Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Irma Sasirangan Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data dan angka (Abdullah 2015) . Menurut Sugiyono (2006) dalam jurnal Triasmoko (2014), Populasi adalah penyamarataan wilayah yang berisi objek/subjek kualitas tertentu yang telah ditetapkan peneliti dan selanjutnya ditarik kesimpulan.

Adapun Menurut Hasibuan (2017:194) pada dasarnya banyaknya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Menurut Afandi(2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

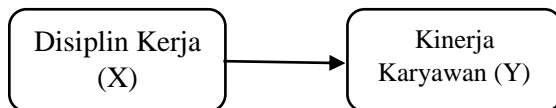
1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan

8. Kejujuran
9. Kreativitas

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini Diduga adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Irma Sasirangan Banjarmasin.

Kerangka Penelitian



Gambar 1: Kerangka berpikir

Sumber : Peneliti,2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

• Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian ini menggunakan responden sebanyak 30 sampel karyawan dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60,0 % dan wanita sebanyak 40,0 % maka dapat dikatakan karyawan Irma sasirangan kebanyakan laki –laki, sebanyak 30 responden pada karyawan lapangan ternyata pada segi umur 3 golongan yaitu 17 -22 tahun sebanyak 6,7%,22-27 tahun sebanyak 43,3% ,dan > 27 tahun sebanyak 50,0 % .Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan lapangan Irma sasirangan Banjarmasin > 27 tahun yang paling banyak

Dari segi pendidikan karyawan terdapat 6 golongan yang terdiri dari SD SEDERAJAT memiliki persentase 3,3%, SMP SEDERAJAT memiliki persentase 26,7%.SMA SEDERAJAT persentase 33.3%, Diploma memiliki persentase 6,7%,S1 memiliki persentase 23.3%,dan S2 DAN SETERUSNYA memiliki persentase 6.7%.Dapat dikatakan bahwa pendidikan karyawan Irma

sasirangan Banjarmasin kebanyakan didominasi karyawan dengan pendidikan SMA SEDERAJAT yaitu sebanyak 33,3%, dan pada segi masa kerja terdapat 4 golongan yaitu < 1 tahun persentase sebanyak 20,0%, 1 tahun persentase sebanyak 30,0%2 tahun persentase sebanyak 33,3%,dan > 3 tahun persentase sebanyak 16,7%.Maka dapat dikatakan kebanyakan karyawan Irma sasirangan Banjarmasin lebih banyak karyawan dengan masa kerja 2 tahun dengan persentase 33,3%.

• Uji Instrumen Penelitian

UJI VALIDITAS

Berdasarkan uji validitas terdapat 2 variabel yang menjadi bahan penelitian dari kedua variabel yang diteliti memiliki item pertanyaan untuk disiplin kerja (X) memiliki 9 item pertanyaan ,dan kinerja karyawan (Y) memiliki 9 item pertanyaan .Dari masing – masing pertanyaan pada setiap variabel baik independen maupun dependen ternyata memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel maka datanya yang di dapat dilapangan dapat dinyatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Berdasarkan Uji reliabel menunjukkan bahwa nilai cronbach's Alpha menunjukkan bahwa pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pernyataan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai cronbachs alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini terdapat Uji Asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, pada peneleitian ini dapat disimpulkan

bahwa dalam model regresi pengaruh pelatihan kerja terhadap kualitas kerja karyawan tidak terjadi masalah normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

- **Uji Regresi Linear Sederhana**

Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	1.857	2.960		.627	.536
	DISIPLINKER JA	.947	.087	.898	10.831	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05 itu artinya H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (x) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y). Persamaan regresi yang di dapat $Y = 1,857 + 0,947 X$.

Konstanta sebesar 1,857 berarti apabila tidak ada disiplin kerja maka kinerja karyawan didapati nilai sebesar 1,857. Koefisien regresi sebesar 0,947 berarti bahwa disiplin kerja naik 1 angka maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,947.

- **Uji Hipotesis (Uji T)**

Tabel 2. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.857	2.960		.627	.536
	DISIPLINKER JA	.947	.087	.898	10.831	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Variabel disiplin kerja (x) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Irma sasirangan Banjarmasin hal ini dapat dilihat dari signifikan disiplin kerja (X) 0,000 < 0,05 nilai t tabel = $t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 30-1-1) = (0,025; 28) = 2,04841$

berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($10,831 > 2,04841$) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

- **Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.898 ^a	.807	.800	2.620

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA

Berdasarkan uji koefisien determinan menunjukkan bahwa Adjusted R Square yang besarnya 0,800 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja (X) memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 80% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

2. Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan analisa data menunjukkan koefisien regresi sederhana yang telah ditemukan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 1.857 + 0,947 X$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat arah hubungan positif antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Konstanta (a) = 1.857 bermakna, tanpa adanya disiplin kerja (X) maka nilai kinerja karyawan sebesar 1.857 satuan, variabel X = 0,947 bermakna jika disiplin kerja (X) pegawai meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,947 satuan. Koefisien determinasi antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa Adjusted R Square yang

besarnya 0,800 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja (X) memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 80% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan Variabel disiplin kerja (x) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Irma sasirangan Banjarmasin hal ini dapat dilihat dari signifikan disiplin kerja (X) $0,000 < 0,05$ nilai t tabel = $t(a/2;n-k-1) = t(0,05 / 2 ; 30-1-1) = (0,025 ; 28) = 2,04841$ berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($10,831 > 2,04841$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima . Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima .

Hal ini dibuktikan sesuai dengan teori menurut Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa : Semakin besar disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin baik pula hasil kerja (kinerja karyawan). Akan sulit bagi organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuannya mencapai kinerja karyawan yang optimal tanpa didukung oleh disiplin karyawan yang baik. Akibatnya, disiplin sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

PENUTUP

Variabel disiplin kerja (x) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Irma sasirangan Banjarmasin hal ini dapat dilihat dari signifikan disiplin kerja (X) $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($10,831 > 2,04841$).

Maka diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan masukan dan pertimbangan dalam mempertahankan disiplin kerja serta berusaha untuk meningkatkannya karna terbukti bahwa disiplin kerja memberikan efek yang positif terhadap kinerja

karyawan ,sehingga akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan lebih mengembangkan variabel independen dan variabel dependen nya serta menyempurnakan penelitian ini dengan sampel yang lebih besar sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Aljuhri, M. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 146-158.

BayusFadillah, HandoyosDjokosW dan AgungBudiatmo.s (2013) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungans Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-9

Diana, S. S. (2016). *PENGARUH PEMBERDAYAAN ORGANISASI KELURAHAN TERHADAP PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN EKONOMI DI KELURAHAN SUMERTA KECAMATAN DENPASAR TIMUR* (Doctoral dissertation, Universitas Warmadewa).

Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPBE)*, 1(2), 40-53.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua. *Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM*, 2016.
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2011). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Martini, T. (2019). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 17–27. <https://doi.org/10.17509/jimb.v10i1.15114>
- Mulyani, A. (2012). Pengaruh kinerja kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran pada smk sekabupaten purwakarta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 86-92.
- Muogbo, U. S. (2013). The impact of employee motivation on organisational performance (a study of some selected firms in anambra state nigeri). *The international journal of engineering and science*, 2(7), 70-80.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesepuluh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- MELIALA, E. B. (2019). *ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN KINERJA GURU SD NEGERI 040475 TIGA SERANGKAI* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Nasukah, B. (2018). Urgensi Dan Prinsip Penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Pada Institusi Pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 51-81.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). Manajemen sumber daya manusia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. Organizational Behavior. New Jersey: Pearson, 2011.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). Manajemen sumber daya manusia.
- Sardiman. (2012). Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siregar, B. (2017). Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 1(2), 31–39. <http://sciencemakarioz.org/jurnal/index.php/SIMANTEK/article/view/85>

Sinambela, L. P. 2012. Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Simamora (dalam Sari 2013) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan’, JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), p. 16. doi: 10.32493/jjsdm.v3i1.3365.

Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Caps.

Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.