

# **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN SURVEYOR BATUBARA**

Arkhi Roslia Yuvie, Sulastini, Rahmi Widyanti

Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary  
Banjarmasin

[yuvietea@gmail.com/081317409517](mailto:yuvietea@gmail.com/081317409517)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Geosrvices Ltd Banjarbaru. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di kantor PT. Geoservices Ltd Banjarbaru, sample adalah semua populasi yang ada yaitu 50 responden, tehnik pengumpulan data dilakukan secara survey dan kuesioner. Tehnik analisis data dilakukan dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 for window. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terbukti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial variable Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Surveyor Batubara, dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Surveyor Batubara. Dan secara simultan variabel Kemampuan Kerja dan Disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Surveyor Batubara.

Kata kunci : Kemampuan Kerja, Disiplin, Kinerja.

---

## **ABSTRACT**

This research was conducted at the office of PT. Banjarbaru Geosrvices Ltd. The method used is quantitative descriptive. The study population is employees who work in the office of PT. Geoservices Ltd Banjarbaru, the sample is all the existing population of 50 respondents, the data collection technique is done by survey and questionnaire. Data analysis techniques were performed using the SPSS Program Version 25 for window. The conclusion of this research is that it is proven that there is a positive and significant influence partially on the variable Work Ability on the Performance of Coal Surveyor Company employees, and Discipline on the Performance of Coal Surveyor Company employees. And simultaneously Work Ability and Discipline variables proved to have a positive and significant effect on the Performance of Coal Surveyor Company employees.

Keywords: Work Ability, Discipline, Performance.

## **PENDAHULUAN**

Pada kurun waktu 10 tahun ini terjadi kemunduran di industri batubara, hal ini terkait kebutuhan importir yang berkurang terhadap batubara Indonesia dan ditambah dengan regulasi Negara-negara importir yang cenderung sedikit menyulitkan ekspor batubara dari Indonesia, serta juga regulasi pemerintah baik dari kementerian ESDM maupun Perdagangan. Perusahaan Surveyor Batubara yang berperan sebagai perusahaan jasa analisa, penentuan kualitas dan kuantitas batubara dalam hal ini mendapatkan dampak yang cukup signifikan atas kemunduran tersebut, ditambah banyaknya perusahaan surveyor bermunculan baik negeri, swasta maupun perusahaan yang berasal dari luar negeri, banyaknya kompetitor menuntut PT. Geoservices Ltd agar memiliki kapasitas yang mumpuni terutama pada kompetensi karyawannya sehingga diharapkan perusahaan dapat survive dan bahkan menjadi leader di dunia surveyor batubara. Kemampuan karyawan di perusahaan surveyor batubara termasuk spesifik sesuai bidang keahliannya yaitu analis kimia dan drafter serta keahlian penunjang lain baik secara teknis maupun administrative. Disiplin karyawan juga sangatlah berperan penting dalam perusahaan surveyor batubara, karena analisa batubara dan penentuan kuantitas batubara sangat diperlukan agar tepat waktu pada kegiatan jual beli batubara, kehilangan waktu sepersekian detik saja bisa mengakibatkan kerugian materi yang besar ataupun pengurangan performa pelayanan bagi konsumen yang memakai jasa surveyor batubara tersebut. Hal ini sejalan dengan pengamatan yang dilakukan selama bekerja di perusahaan tersebut (2004-2011), terlihat ada dua factor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Geoservices Ltd Banjarbaru yaitu Kemampuan Kerja dan Disiplin.

Berdasarkan deskripsi diatas, maka muncul ketertarikan untuk meneliti fenomena tersebut dan mempelajari apakah kemampuan kerja dan disiplin karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

Diharapkan kedepan hasil penelitian ini dapat berguna bagi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dipilih judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Surveyor Batubara (Study Pada Karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru) ” .

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk pengaruh antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala likert. Dengan penggunaan skala likert ini responden dihadapkan pada pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan apa yang responden rasakan. Alternative penilaian dalam pengukuran item-item

tersebut terdiri dari 5 (lima) alternative pilihan yang mempunyai gradasi sangat positif sampai dengan sangat negative.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda untuk menentukan pengaruh dari tiap variable yaitu kemampuan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru.

Pengujian pengaruh tersebut dilakukan dengan cara uji hipotesis yaitu Uji F dan Uji t dengan menggunakan Program SPSS for window : 25

Tabel 5.14 menunjukkan hasil analisa regresi dengan signifikansi  $p < 0.05$ .

Angka R sebesar 0.795 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kemampuan kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru adalah kuat karena menurut Sugiyono (2008:231) Angka tersebut berkisar antara 0.60 – 0.799.

Angka R Square atau koefisien determinasi adalah 0.632, hal ini berarti bahwa variable bebas (kemampuan kerja dan disiplin) secara simultan berpengaruh sebesar 63.2 % terhadap variable terikat (kinerja) karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru, sedangkan sisanya 36.8 % dijelaskan oleh variable lain diluar model.

Dari Uji Anova didapat F hitung sebesar 40.395 dengan signifikansi 0.000. Karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari 0.05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru.

Berdasarkan hasil regresi berganda didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.897 + 0.439X_1 + 0.438X_2 + e$$

Tabel 5.14 Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
							e	
1	(Constant)	7.897	4.274		1.848	0.071		
	DISIPLIN (X2)	0.438	0.103	0.492	4.267	0.000	0.589	1.697
	KEMAMPUA	0.439	0.132	0.385	3.33	0.00	0.589	1.697

	N KERJA (X1)				9	2		
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)								
R = 0.795			F Hitung = 40.395					
R Square = 0.632			Sig F = 0.000					
Adjusted R Square = 0.617								
N = 50								

Sumber : Lampiran SPSS diolah, 2019

Persamaan regresi ini dibentuk berdasarkan nilai unstandardized coefficients B. Dimana dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat arah hubungan dari variable kemampuan kerja dan disiplin yang ditunjukkan oleh tanda koefisien regresinya. Koefisien regresi variable kemampuan kerja (X1) dan disiplin (X2) bertanda positif, menunjukkan bahwa setiap penambahan atau kenaikan pada masing-masing variable tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru. Terlihat pada kolom significance pada uji t, variable kemampuan kerja dan disiplin memiliki nilai sig di bawah 0.05 artinya variable independen (X1 dan X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap variable dependen (Y).

#### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial (uji t) juga digunakan untuk membuktikan hipotesis ke dua yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru, adalah sebagai berikut:

Nilai t hitung variable kemampuan kerja adalah sebesar 3.339, hasil ini lebih besar dibandingkan t table sebesar 2.012 dengan demikian variable kemampuan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru dengan probabilitas tingkat kesalahan variable sebesar 0.002 (lebih kecil dari 0.05). Dengan demikian hipotesis (H1) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru dinyatakan terbukti.

2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru, adalah sebagai berikut:

Nilai t hitung variable disiplin kerja adalah sebesar 4.267, hasil ini lebih besar dibandingkan t table sebesar 2.012 dengan demikian variable disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru dengan probabilitas tingkat kesalahan variable sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Dengan demikian hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru dinyatakan terbukti.

Tabel 5.15 Uji T

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	7.897	4.274		1.848	0.071	
	DISIPLIN (X2)	0.438	0.103	0.492	4.267	0.000	0.589
	KEMAMPUAN	0.439	0.132	0.385	3.339	0.002	0.589
	KERJA (X1)						

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber data yang diolah,2019

#### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian secara bersama-sama (simultan) uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis ke tiga. Variabel kemampuan kerja dan disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru. Hal ini terbukti dari nilai F hitung (40.395) > dari F table (3.19), dan nilai sig 0.000 < 0.05, sehingga H1 diterima. Tingkat kepercayaan yang diambil pada penelitian ini adalah 95% dengan signifikansi 5%. Penjelasan tersebut sesuai dengan ketentuan jika F hitung > F table maka variable bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa Variabel Kemampuan kerja dan Disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru terbukti diterima.

Berdasarkan hasil analisa juga dapat disimpulkan bahwa variable disiplin adalah variable yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Geoservices Ltd Banjarbaru dengan nilai korelasi parsial yang paling tinggi yaitu 0.738 dibandingkan korelasi parsial kemampuan kerja yaitu 0.700.

Hasil Uji F bisa dilihat pada table 5.16 berikut :

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	740.965	2	370.482	40.395
	Residual	431.055	47	9.171	
	Total	1172.020	49		

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)  
b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA (X1), DISIPLIN (X2)

Sumber: Lampiran SPSS yang diolah, 2019

#### Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi total ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi (pengaruh) secara keseluruhan dari variable X1 dan X2 terhadap Y secara persentase. Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu) maka semakin kuat model regresi dapat menerangkan variable dependennya. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai  $R^2 = 0.632$  yang artinya pengaruh secara simultan variable kemampuan kerja dan disiplin terhadap kinerja adalah sebesar 63,2 % dan sisanya 36.8 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Determinasi bisa kita lihat pada table 5.17 berikut :

Tabel 5.17 Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 <sup>a</sup>	.632	.617	3.028	1.929

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA (X1), DISIPLIN (X2)  
b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Lampiran SPSS yang diolah, 2019

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1). Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Surveyor Batubara dengan nilai t hitung = 3.339 dan sig 0.002, dan nilai koefisien regresi variable Kemampuan Kerja (X1) yaitu 0.439.
- 2). Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Surveyor Batubara dengan nilai t hitung = 4.267 dan sig 0.000, dan nilai koefisien regresi variable Disiplin (X2) yaitu 0.438.
- 3). Kemampuan kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Surveyor Batubara dengan nilai F hitung = 40.395 dan sig 0.000.
- 4). Kemampuan Kerja dan Disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Surveyor Batubara sebesar 63.2 % (R square = 0.632).

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, maka hendaknya tiap Divisi / Bagian dalam Perusahaan mulai dari tingkat managerial sampai sub-ordinatnya bisa bersama-sama mempertahankan dan meningkatkan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik sesuai target yang ditetapkan sebelumnya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan selaku atasan selalu memberikan kesempatan untuk tiap karyawan untuk berkembang melalui pelatihan-pelatihan dan memberikan jenis pekerjaan yang beragam serta kesulitan pekerjaan yang berbeda guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan secara intelektual dan hendaknya memberikan waktu dan fasilitas yang cukup kepada setiap karyawan agar bisa memiliki kemampuan fisik yang mumpuni guna mendukung pekerjaannya dengan memberikan fasilitas olahraga kepada para karyawannya sehingga kebugaran karyawan tetap terjaga.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan selaku atasan mampu menegakkan tata tertib yang ada untuk menciptakan disiplin kerja yang baik, menerapkan tata tertib sesuai ketentuan yang berlaku secara adil bagi semua karyawan tanpa diskriminasi, dan memberikan sanksi hukuman untuk setiap karyawan yang melakukan tindakan pelanggaran dan memberikan reward bagi yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Abdurrahman, Soejono. (2000). *Metode Penelitian: Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ahmad S Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Aminullah. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anoraga, Pandji dan Piji Pakarti. 2006. *Pengantar Pasar Modal*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- B. Siswanto Sastrohadwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo, 2003, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta : Indeks
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE.
- Gilley, Jerry E. and Ann Maycunich. *Strategically Integrated HRD : Partnering to Maximize Organizational Performance*. Addison-Wisley Cambridge. 1999
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : PT Bumi Aksara
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Husin. 2000. *Desain Penelitian SDM & Perilaku Karyawan Jakarta*
- Ikhsan, Arfan dan Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ilyas Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Liberty: Yogyakarta.
- Kaleta, Dorota (2006). *Lifestyle Index and Work Ability*. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19(3):170-177.
- Keban, 2004. *Kesejahteraan dan Motivasi daam meningkatkan Kinerja dan Efektifitas Guru*, Inti Media, Jakarta
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.



- Mangkuprawira, TB.S dan Aida.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta Utara.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Panggabean 2007. *Manajemen Sumber daya manusia*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung Riduwan, 2009.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. *Kompensasi dan Kompetensi dalam Peningkatan Kinerja*
- Sariyathi, Ni Ketut. 2003. *Beberapa Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung* *Jurnal Manajemen*.
- Sekaran, Uma. (2006), *Metode Penelitian untuk Bisnis*; Edisi 4 Buku 2. Salemba Empat, Jakarta
- Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif Untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja* Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Intermedia Personalia Utama.
- Saparuddin, 2007. *Teori supervisi kepemimpinan*
- Sendow. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Gunung Agung: Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi, (1994), *Metode penelitian Survey*, cet.II. Jakarta: LP3ES.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE.YKPN: Jogjakarta.
- Sutrisno, Hadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Sugiyono . Cetakan ke 29 . 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Thoha Miftah., (2011), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainun, Buchari. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Haji Masagung.

## JURNAL

- Aditya Reza, Regina, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT*. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Azis, Abdullah. 2014. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, Vol. 6 No. 2. *Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Harga Saham Perusahaan Food and Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2012*.

- Amalia Febriana Lutfi Pengaruh disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Staff Karyawan Bagian Produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya) pada Jurnal Ilmu Manajemen volume 6 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2018
- Bagus Ikhsan Bagaskara, Edy Rahardja. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta) pada Diponegoro Journal of Management Volume 7, Nomor 2, Tahun 2018, Halaman 1-11
- Chuzaimah. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture di Kecamatan Gemolong) ,Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada JMK Volume 17, Nomor 2, September 2015, 135-144
- Eza Herlambang Taufik, Muhammad Harlie, Kurniaty Pengaruh Kemampuan, Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Foreign Exchange Trader di Kalimantan Selatan pada Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen Vol.4 No.1, Januari 2017
- Follet, Mary Parker, (1999), Visionary Leadership and Strategic Management, MCB University Press, Woman in Management Review Volume 14, Number 7.
- Fadel, Muhammad. 2009. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi , dan Prestasi Kerja, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 5 (1): 25-41. Reinventing Local Government. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Heny Sidanti Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun pada Jurnal JIBEKA Volume 9, Nomor 1, Februari 2015: 44-53
- Iman Sudirman, Mirza Dallyodi Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung pada Jurnal ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.7, No.1, April 2013, 10-19 ISSN 2443-0633
- I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan pada e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4, Tahun 2016)
- Rukhayati Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise pada Jurnal Sinar Manajemen Volume 5, Nomor 2, Tahun 2018
- Sopiya Anggriani Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Banjarmasin pada Tesis Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Jurusan Manajemen (Tahun 2018)