

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. INDAH USAHA MANDIRI PALEMBANG

Haikal

Dosen PNSD Pada Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Indah Usaha Mandiri Palembang. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Indah Usaha Mandiri Palembang berjumlah 46 orang.

Bedasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} disiplin (X1) sebesar 4,573 dan t_{hitung} motivasi (X2) sebesar 18,511 serta t_{tabel} 2,016, yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka pengaruh disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Indah Usaha Mandiri Palembang secara parsial berpengaruh. Sedangkan pada hasil uji f diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 20,384 dan f_{tabel} sebesar 3,214 yang berarti nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} , maka variabel disiplin (X1) bersama-sama variabel motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Indah Usaha Mandiri Palembang. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,905 atau 90,5%, berarti pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, disiplin (X1) dan motivasi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Indah Usaha Mandiri Palembang sebesar 90,5%, sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: disiplin, kinerja, dan motivasi.

I. PENDAHULUAN

1.1 . Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat, memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dan bersemangat dalam berkerja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin sebagai langkah untuk mengontrol jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan dan kompensasi sebagai pemacu semangat kerja karyawan. Dalam

suatu instansi atau perusahaan mungkin akan timbul permasalahan-permasalahan yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada CV. Indah Usaha Mandiri Palembang, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap

karyawan di suatu organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja ditempatnya bekerja, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2016 :108).

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah dan juga mendorong karyawan untuk datang tepat pada waktu. Jika karyawan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan yang ditetapkan maka diharapkan kinerja karyawan meningkat.

Selain disiplin kepada karyawan juga harus diberikan motivasi karena pada hakikatnya pemberian motivasi adalah untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik dengan penuh dedikasi dan disiplin tinggi. Dengan motivasi timbul suatu keyakinan bahwa dengan bekerja baik

maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka masalah disiplin dan motivasi perlu diperhatikan pimpinan, agar karyawan tersebut tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi CV. Indah Usaha Mandiri Palembang.

1.2 . Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan CV. Indah Usaha Mandiri Palembang adalah :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Indah Usaha Mandiri Palembang?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Indah Usaha Mandiri Palembang?
- c. Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Indah Usaha Mandiri Palembang?

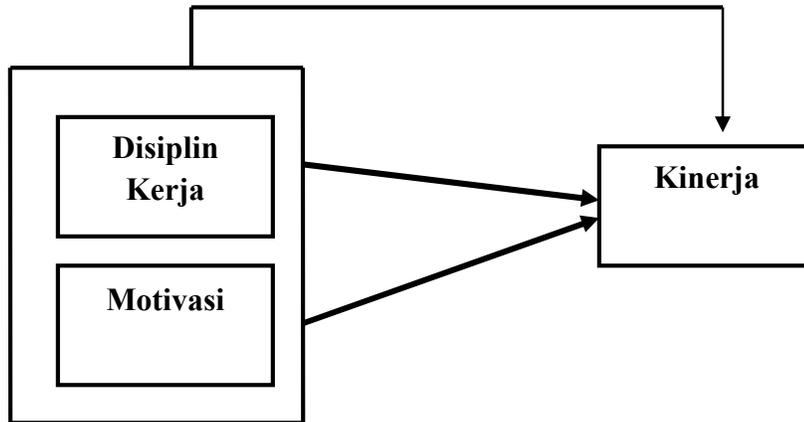
1.3. Tujuan Penelitian

- a. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan CV. Indah Usaha Mandiri Palembang
- b. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Indah Usaha Mandiri Palembang
- c. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Indah Usaha Mandiri Palembang

1.4. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah kerangka pemikiran yang didapat dari hasil sintesa penulis terhadap teori atau konsep-konsep serta hasil penelitian terdahulu yang banyak dilakukan. Maka dapatlah diketahui Variabel Independen yaitu Disiplin (X1)

dan Motivasi (X2) karyawan pada CV. Indah Usaha Mandiri Palembang berpengaruh dengan variabel dependen atau Kinerja (Y) yang dapat dilihat pada skema hubungan variabel pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian Skema Hubungan Variabel

II. OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Definisi Operasional

Definisi operasional dari masing-masing variabel digunakan untuk menjelaskan variabel yang diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (X₁) yaitu Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Variabel bebas (X₂) yaitu Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau daya yang timbul dari dalam diri sendiri,

tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

c. Variabel tidak bebas (Y) yaitu Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari para karyawan CV. Indah Usaha Mandiri Palembang yang berjumlah 46 orang. Mengingat terbatasnya atau kecilnya jumlah populasi, maka penelitian ini akan dilakukan dengan metode sensus, dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitiannya dapat menjelaskan secara lebih akurat.

2.3. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang dipergunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan *Skala Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang / kelompok tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Instrumen Skala Likert

NO	PERNYATAAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 . Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS 25 (hasil perhitungan dapat dilihat dalam lampiran) diperoleh koefisien validitas dari setiap item dalam kuesioner, maka hasilnya terlihat dalam tabel berikut, untuk variabel disiplin kerja (X_1), hasil dari validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (6 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai diatas batas kritis yang ditentukan, sehingga dinyatakan valid. Secara terperinci nilai dari masing-masing item dapat ditunjukkan tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0,738	Valid
Butir 2	0,637	Valid
Butir 3	0,752	Valid
Butir 4	0,621	Valid
Butir 5	0,791	Valid
Butir 6	0,637	Valid

Sumber : Data diolah 2020

Untuk variabel motivasi (X_2), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (8 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel kinerja (Y) ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai diatas batas kritis yang ditentukan, sehingga semua item dinyatakan valid. Secara terperinci nilai dari masing-masing item dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0,696	Valid
Butir 2	0,662	Valid
Butir 3	0,727	Valid
Butir 4	0,659	Valid
Butir 5	0,796	Valid
Butir 6	0,631	Valid
Butir 7	0,447	Valid
Butir 8	0,633	Valid

Sumber : Data diolah 2020

Untuk Variabel Kinerja (Y), hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (6 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel kinerja (Y) ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai diatas batas kritis yang ditentukan, sehingga semua item dinyatakan valid. Secara terperinci nilai dari masing-masing item dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0,704	Valid
Butir 2	0,652	Valid
Butir 3	0,661	Valid
Butir 4	0,693	Valid
Butir 5	0,605	Valid
Butir 6	0,747	Valid

Sumber : Data diolah 2020

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pertanyaan. Untuk menguji reliabilitas data digunakan pengukur *Cronbach Alpha*. Menurut Sugiyono (2012:458) bahwa, "*Cronbach Alpha* merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan". Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai

Cronbach Alpha minimal 0,60.

Uji Reliabilitas digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan didalam kuesioner konsisten atau tidak. Uji Reliabilitas ini berkaitan dengan konsistensinya suatu data apabila dilakukan pengamatan berulang. Reliabilitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji Cronbach Alfa, dengan ketentuan apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka instrument pengukuran reliable. Dari hasil perhitungan reliabilitas dapat dijelaskan bahwa seluruh

item pernyataan dari masing-masing variabel adalah reliabel.

- Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel disiplin kerja dengan bantuan SPSS 25 adalah sebesar **0,883** Artinya dari 6 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel disiplin kerja (X_1) sudah reliabel.

- Realibilitas Variabel Motivasi (X_2)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel motivasi dengan bantuan SPSS 25 adalah

sebesar **0,886** Artinya dari 8 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel motivasi (X_2) sudah reliabel

- Realibilitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel kinerja dengan bantuan SPSS 25 adalah **sebesar 0,874** Artinya dari 6 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel kinerja (Y) sudah reliabel.

Hasil uji realibilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Disiplin Kerja	0,883	Reliabel
Motivasi	0,886	Reliabel
Kinerja	0,874	Reliabel

Sumber : Data diolah 2020

3.2. Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefesien Diterminasi (R^2)

Tabel 3.5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,905	,900	1,15090

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPILIN

Besarnya angka kofesien ditermanasi 0,905 atau sama dengan 90,5%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 90,5% kinerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel motivasi dan disiplin. Sedangkan sisanya 9,5% (100% - 90,5%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Regresi Berganda

Tabel 3.6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,646	1,935		,334	,740
1 DISIPLIN	,049	,086	,029	4,573	,570
MOTIVASI	,725	,039	,940	18,511	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,646 + 0,049 X_1 + 0,725 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin

X₂ = Motivasi

Adapun pembahasan temuan penelitian terhadap hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut:

- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk disiplin (X₁) sebesar 0,049, koefisien regresi untuk motivasi (X₂) sebesar 0,725 dan juga menghasilkan nilai konstanta sisipan sebesar 0,646. Hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :
 - Konstanta sebesar 0,646 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan disiplin (X₁) dan motivasi (X₂) secara matematis X₁ dan X₂ adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 0,646 unit skor. Hal ini bisa dipahami karena masih banyak

variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

- Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel (X₁) sebesar 0,049 atau sama dengan 4,9% artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel disiplin (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel disiplin (X₁) sebesar satuan, maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,049 atau sama dengan 4,9%.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X₂) sebesar 0,725 artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel motivasi (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan motivasi (X₂) sebesar satuan akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,725 atau sama dengan 72,5%.

c. Uji-T (secara parsial)

Tabel 3.7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,646	1,935		,334	,740
1 DISIPLIN	,049	,086	,029	4,573	,570
MOTIVASI	,725	,039	,940	18,511	,000

- Pengujian variabel disiplin (b_1) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi (disiplin) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (disiplin) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 4,573. Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $46 - 2 - 1 = 43$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,016

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 ditolak

Karena $t_{hitung} (4,573) > t_{tabel} (2,016)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

- Pengujian variabel motivasi (b_2) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi (motivasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (motivasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 18,511. Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $46 - 2 - 1 = 43$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,016

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 ditolak

Karena $t_{hitung} (18,511) > t_{tabel} (2,016)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

d. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	540,000	2	270,000	20,3838	,000 ^b
Residual	56,957	43	1,325		
Total	596,957	45			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu disiplin dan motivasi terhadap kinerja sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu disiplin dan motivasi terhadap kinerja sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output F_{hitung} diperoleh sebesar 20,384. Untuk mencari F_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $46 - 2 - 1 = 43$ maka diperoleh nilai untuk F_{tabel} sebesar 3,214.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 ditolak

Karena $F_{hitung} (20,384) > F_{tabel} (3,214)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi data penelitian yang dilakukan maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Indah Usaha Mandiri Palembang hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik:

a. Koefesien Diterminasi (R^2)

Dari hasil uji R Square (R^2) didapat nilai sebesar 0,905 atau 90,5%, ini menjelaskan bahwa pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu disiplin (X_1) dan motifasi (X_2) terhadap kinerja karyawan CV. Indah Usaha Mandiri Palembang (Y) sebesar 90,5%, sedangkan sisanya 9,5% dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Uji t (secara parsial)

Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} disiplin (X_1) sebesar 4,573 dan t_{hitung} motifasi (X_2) sebesar 18,511 serta t_{tabel} sebesar 2,58 berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka secara parsial disiplin (X_1) dan motifasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Indah Usaha Mandiri Palembang (Y).

c. Uji f (secara simultan)

Berdasarkan uji f diperoleh nilai f hitung sebesar 20,384 f-hitung dan f-tabel sebesar 3,214 berarti nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel dan nilai P-value sebesar 0,000 artinya variabel disiplin (X₁) bersama-sama variabel motifasi (X₂) berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Indah Usaha Mandiri Palembang (Y).

4.2. Saran-saran

- a. Dalam usaha untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri hendaknya perlu diperhatikan pimpinan yaitu disiplin pimpinan itu sendiri karena karena hal tersebut menjadi ukuran bagi karyawan.
- b. Memberikan motifasi kepada karyawan sebagai faktor yang dapat menimbulkan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerjanya.
- c. Perlu ditingkatkan kerja sama dan saling membantu antara sesama karyawan untuk menimbulkan perasaan keterikatan satu sama lain dalam menjalankan tugas yang pada akhirnya dapat mendorong tingkat kedisiplinan karyawan itu sendiri.
- d. Menciptakan hubungan yang harmonis antara sesama karyawan dan pimpinan merupakan faktor yang menentukan tingkat kedisiplinan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Asmiarsih, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam, Ghalia, Jakarta, 2006.

Handoko, T Hani, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi kedua. Cetakan ketujuh. BPFE. Yogyakarta. 2012.

Hasibuan, H Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. 2016.

Harahap Sofyan, Sistem Pengawasan Manajemen, Cetakan ketiga, Quantum, Jakarta, 2004.

Mangkunegara, Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2016.

Bedjo Siswanto, Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2012.

Robbins, Stephen P, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi kelima, Jakarta: Penerbit Erlangga, Jakarta, 2002.

Supardi dan Anwar, Siagian, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2004.

Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit CV Alfabeta, Bandung. 2012.

Situmorang, Syafrizal Helmi, Iskandar Muda, Fauzie Syarief.. Analisis Data untuk Riset Riset Manajemen dan Bisnis. USU Press, Medan 2010.

Winardi, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo, Jakarta, 2000.