

---

## ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DUTA CAKRA PESONA JAKARTA

**Ario Liman**  
Universitas Sahid  
**Euis Widiati**  
Universitas Sahid

e-mail: euis\_widiati@usahid.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance in the security division at PT. Jakarta Enchantment Cakra Ambassador. The population in this study are all employees of the security division at PT. 23 Cakra Pesona Jakarta Ambassadors. The sampling technique in this study was the saturated sample technique (total sampling), where all members of the population were sampled. The data collection method used was by distributing questionnaires to three superiors. Data analysis used descriptive analysis, validity test, and reliability test, while the hypothesis test used simple linear regression test and t test. The results of the study can be concluded that employee work discipline affects employee performance. Suggestions for the company are that it is necessary to provide rewards to employees who are time disciplined and have good performance, so that they can have a good effect on all other employees to always be time disciplined and work well according to the procedures implemented by the company.*

**Keywords:** *work discipline; employee performance; security.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian keamanan di PT. Duta Cakra Pesona Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keamanan di PT. 23 Duta Cakra Pesona Jakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (total sampling), dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada tiga atasan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, dan uji reliabilitas, sedangkan uji hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji t. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Saran bagi perusahaan adalah perlu memberikan reward kepada karyawan yang disiplin waktu dan memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik kepada seluruh karyawan lainnya untuk selalu disiplin waktu dan bekerja dengan baik sesuai prosedur yang diterapkan oleh perusahaan. perusahaann.

Kata kunci: disiplin kerja; kinerja karyawan; keamanan.

JEL: D23; O15.

## 1. PENDAHULUAN

Pada era bisnis yang semakin berkembang membutuhkan sumber daya manusia yang optimal, karena adanya sumber daya yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia adalah hal utama yang terpenting untuk menggerakkan dan mengendalikan semua kegiatan perusahaan. Lingkungan bisnis yang berubah secara dinamis menuntut sumber daya manusia untuk berperan dalam keunggulan bersaing (Abidin, 2013). Hal tersebut menjadi keharusan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan hasil kerja yang efektif untuk meningkatkan dan mencapai kinerja yang lebih baik di masa mendatang. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang disiplin, namun memiliki kinerja yang kurang baik maka hasil tidak akan maksimal. Karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif agar perusahaan dapat maju dan mampu bersaing (Risya, 2014). Adapun masalah-masalah yang dihadapi menyangkut disiplin karyawan yang ada di PT. Duta Cakra Pesona khususnya departemen *security* yang perlu mendapatkan perhatian datang ke kantor tidak tepat waktu dan tidak meminta izin apabila tidak masuk kantor. Pada Tabel 1 menjelaskan informasi mengenai tingkat kehadiran *security* pada tahun 2021.

**Tabel 1. Tingkat Kehadiran Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Alpha	Izin	Terlambat	Jumlah Kehadiran	(%)
Januari	23	22	506	4	5	50	497	98%
Februari	21	22	462	4	6	56	452	97%
Maret	22	21	462	7	8	40	447	96%
April	22	20	440	7	9	36	424	96%
Mei	23	21	483	3	5	51	475	98%
Juni	21	20	420	8	9	67	403	95%
Juli	22	20	440	5	10	42	425	96%
Agustus	21	23	483	12	16	28	455	94%
September	23	22	506	8	10	37	488	96%
Oktober	23	21	483	5	6	48	472	97%
November	22	21	462	6	4	44	452	97%
Desember	20	20	400	10	15	55	375	93%
Total			5,547	182		554	5,365	1,153
Rata-Rata			462	15		46	447	96

Sumber: Data Perusahaan 2021

Berdasarkan tingkat kehadiran pegawai *security* pada PT. Duta Cakra Pesona Jakarta Tahun 2021 tingkat keterlambatan terendah terjadi pada bulan Agustus berjumlah 28 keterlambatan, sedangkan tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Juni berjumlah 67 keterlambatan. Jika mengacu pada standar aturan perusahaan, batas maksimal keterlambatan yaitu sebanyak 46 kali keterlambatan. Satu orang maksimal dua kali terlambat dalam satu bulan, dan kemudian mendapatkan sanksi berupa Surat Peringatan (SP), pemindahan tempat kerja, hingga pemutusan kontrak kerja.

Selain itu permasalahan lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu tidak tercapainya target penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu. Hal tersebut pula disebabkan karena ketidakdisiplinan pegawai. Untuk mengukur kinerja divisi *security* maka harus mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. Berikut ini pada Tabel 2 merupakan data penyelesaian pekerjaan.

**Tabel 2. Data Penyelesaian Pekerjaan dalam Tahun 2021**

Jenis pekerjaan	Target Pelaksanaan	Realisasi pelaksanaan
Pengarahannya pagi	Jam 06:26 - 06:50	Jam 06:45 - 07.00
Pengarahannya malam	Jam 18:26 - 18:50	Jam 18:45 - 19:00
Pengecekan suhu kepada tenant yang datang	2 lobi terdapat 6 orang <i>security</i>	2 lobi terdapat 4 orang <i>security</i>
Patroli gedung	Pengecekan seluruh lantai gedung 50 lantai	Pengecekan hanya dilakukan yang terdapat titik mesin patroli, terdapat 42 titik mesin patroli
Pengecekan kontraktor yang datang	Pengecekan dilakukan saat kontraktor datang, istirahat dan pulang	Pengecekan dilakukan saat kontraktor datang

Sumber: Data perusahaan 2021

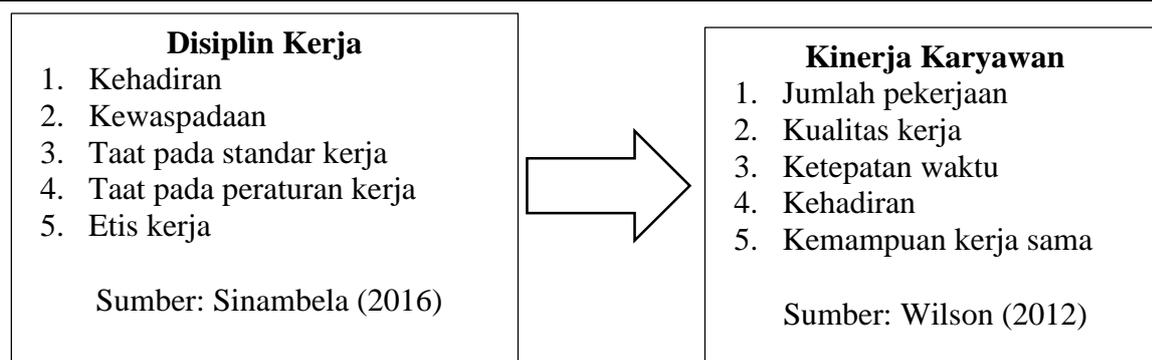
Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa masih banyak pekerjaan yang belum mencapai target perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena masih terdapat pegawai yang belum disiplin dalam melaksanakan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi *security* di PT. Duta Cakra Pesona Jakarta.

## 2. TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Nawawi (2012) sumber daya manusia adalah manusia, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusia dipandang sebagai penggerak bagi suatu organisasi untuk mencapai ekspansinya. Atau potensi, yaitu aset yang berfungsi sebagai modal immaterial dalam suatu organisasi bisnis yang dapat diwujudkan secara fisik dan non fisik sebagai potensi yang sebenarnya dalam proses mewujudkan keberadaan organisasi tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi besar atau kecil, dan sumber daya manusia dianggap sebagai faktor yang sangat menentukan dalam proses perkembangan organisasi. Kualitas pelayanan akan tercapai jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012), disiplin kerja adalah sikap hormat, hormat, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menegakkannya tanpa menghindari sanksi. Sedangkan menurut Handoko dalam Sinambela (2016), disiplin adalah kemauan sadar seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Definisi Kinerja menurut Hasibuan (2012), prestasi kerja adalah pekerjaan yang dicapai seseorang dengan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut Wilson (2012), penilaian kinerja pegawai adalah proses yang dilakukan organisasi untuk menilai atau menilai seberapa berhasil karyawan melakukan tugasnya. Menurut Sinambela (2016), kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi, dan untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan evaluasi kinerja yang teratur dan sistematis. Berikut ini merupakan kerangka pikir penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah ini.



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

### 3. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, berupa angka hasil dari penelitian yang digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, untuk menganalisa data hasil dalam penelitian ini. Dengan sumber data primer yang bersumber dari isian kusioner digunakan untuk penilaian responden tentang disiplin dan kinerja karyawan. dan data sekunder didapatkan dari data yang diperoleh dari perusahaan berupa tingkat kehadiran karyawan dan data penyelesaian pekerjaan. Adapun Populasi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan divisi *security* yang berjumlah 23 orang di PT. Duta Cakra Pesona Jakarta. Sampel penelitian diambil dari seluruh karyawan sebanyak 23 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling), dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1). analisis deskriptif, dengan membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. (2). Uji Validitas yaitu untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Indikator variabel dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *SPSS* untuk menguji validitas kuisisioner. (3). Uji realibilitas yaitu untuk memastikan apakah kuisisioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian dengan membandingkan nilai pada Cronbach's Alpha dengan nilai pada Cronbach's Alpha *if item deleted*.

Jika Alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel dan harus dilakukan tes lanjutan guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Hasil uji realibilitas dengan nilai Cronbach's Alpha  $>0.6$  = reliabel. reliabel atau tidak. Uji reliabilitas yang digunakan yaitu dengan uji Alpha Cronbach. (4). Cara mengetahui pengaruh disiplin kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Guna mengetahui pengaruh variabel bebasnya itu disiplin X terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan Y. (5). Pengujian hipotesis pada Uji t (Uji Parsial) guna menguji apakah variabel independen disiplin (X) mempunyai pengaruh positif atau negatif serta signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) secara parsial. Adapun hipotesis yang diajukan pada uji t ini adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ , berarti X tidak berpengaruh terhadap Y

$H_a: \beta \neq 0$ , berarti X berpengaruh terhadap Y

Pengambilan keputusan pada uji t menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan 5% sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $> 0,25$  maka  $H_0$  diterima atau variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,25$  maka  $H_a$  ditolak atau variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel produktivitas.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN/RESULT AND DISCUSSION

Hasil uji validitas terhadap disiplin dan kinerja karyawan dengan indeks r hitung 0,413 antara lain sebagai berikut:

**Tabel 3 Uji Validitas Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Disiplin Kerja	Karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja	0,616	Valid
	Karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor	0,702	Valid
	Karyawan berhati-hati dalam menggunakan inventaris/perengkapan	0,440	Valid
	Karyawan teliti dalam bekerja	0,418	Valid
	Karyawan menaati peraturan standar kerja yang telah di tetapkan.	0,491	Valid
	Karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur perusahaan	0,456	Valid
	Karyawan mengenakan pakaian kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.	0,570	Valid
	Karyawan tidak membawa pulang inventaris dari perusahaan	0,506	Valid
	Karyawan bersikap sopan santun selama menjalankan pekerjaan di perusahaan.	0,586	Valid
	Karyawan memiliki etika yang baik saat bekerja	0,422	Valid
Kinerja Karyawan	Kemampuan mempertahankan jumlah karyawan.	0,436	Valid
	Mampu mencapai standar kualitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.	0,601	Valid
	Tercapai kualitas kerja dari hasil kinerja karyawan.	0,533	Valid
	Tepat waktu dalam memulai kerja.	0,469	Valid
	Keikutsertaan dalam pelaksanaan acara perusahaan.	0,480	Valid
	Keikutsertaan dalam kegiatan di luar perusahaan.	0,648	Valid

Variabel	Pernyataan	R Hitung	Keterangan
	Kerja sama antar sesama karyawan.	0,533	Valid
	Kerja sama dengan atasan.	0,601	Valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2022

Berdasarkan hasil tujuh item pernyataan uji validitas di atas terlihat bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena semua item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,413. Berikutnya pengukuran uji reliabilitas dengan menggunakan Uji Cronbach's Alpha dengan ketentuan  $\alpha >$  0,60 maka dinyatakan reliabel. Berikut tabel Uji Reliabilitas disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja	0.708	10
Kinerja Karyawan	0.646	8

Sumber: Data yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang dijawab oleh atasan security terhadap pernyataan yang diajukan adalah konsisten keadaannya. Pada penelitian ini menggunakan lima dimensi disiplin kerja meliputi kehadiran, kewaspadaan, taat pada standar kerja, taat pada peraturan kerja dan etis kerja. Menggunakan metode kuisisioner yang diberikan kepada atasan security Bapak Rofaldiansyah yang menjabat sebagai GS. Sec. Head. Dimana masing-masing kuisisioner akan dituliskan nama karyawan sebanyak 23 orang karyawan security sebagai karyawan outsourcing di perusahaan PT. Duta Cakra Pesona Jakarta. Berikut hasil penelitian mengenai dimensi disiplin kerja.

**Tabel 5. Hasil Penilaian Atasan Tentang Disiplin Karyawan**

Dimensi	Indikator	Rata-rata	Keterangan
Kehadiran	Karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja.	4.39	Sangat Baik
	Karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor.	4.34	Sangat Baik
Rata-rata		4.36	Sangat Baik
Kewaspadaan	Karyawan berhati-hati dalam menggunakan inventaris/perlengkapan.	4.56	Sangat Baik
	Karyawan teliti dalam bekerja.	4.69	Sangat Baik
Rata-rata		4.62	Sangat Baik

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Keterangan</b>
Taat pada standar kerja	Karyawan menaati peraturan standar kerja yang telah di tetapkan.	4.65	Sangat Baik
	Karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur perusahaan.	4.65	Sangat Baik
Rata-rata		4.65	Sangat Baik
Taat pada peraturan kerja	Karyawan mengenakan pakaian kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.	4.47	Sangat Baik
	Karyawan tidak membawa pulang inventaris dari perusahaan	4.56	Sangat Baik
Rata-rata		4.51	Sangat Baik
Etis kerja	Karyawan bersikap sopan santun selama menjalankan pekerjaan di perusahaan.	4.52	Sangat Baik
	Karyawan memiliki etika yang baik saat bekerja	4.65	Sangat Baik
Rata-rata		4.58	Sangat Baik
Rata-rata keseluruhan		4.54	Sangat Baik

Sumber: Data yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5 nilai tertinggi pada variabel disiplin kerja terdapat pada dimensi pada dimensi kewaspadaan dengan indikator karyawan teliti dalam bekerja. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi kehadiran dengan indikator pernyataan karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor.

**Tabel 6. Penilaian Atasan Tentang Kinerja Karyawan**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Rata - rata</b>	<b>Keterangan</b>
Jumlah pekerjaan	Kemampuan mempertahankan jumlah karyawan.	4.60	Sangat Baik
	Rata-rata		4.60 Sangat Baik
Kualitas kerja	Mampu mencapai standar kualitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan	4.56	Sangat Baik
	Tercapai kualitas kerja dari hasil kinerja karyawan.	4.73	Sangat Baik
Rata-rata		4.64	Sangat Baik
Ketepatan waktu	Tepat waktu dalam memulai kerja.	4.47	Sangat Baik
	Rata-rata		4.47 Sangat Baik
Kehadiran	Keikutsertaan dalam pelaksanaan acara perusahaan.	4.60	Sangat Baik
	Keikutsertaan dalam kegiatan di luar perusahaan.	4.69	Sangat Baik
Rata-rata		4.64	Sangat Baik

Dimensi	Indikator	Rata - rata	Keterangan
Kemampuan kerja sama	Kerja sama antar sesama karyawan.	4.73	Sangat Baik
	Kerja sama dengan atasan	4.56	Sangat Baik
Rata-rata		4.64	Sangat Baik
Rata-rata Keseluruhan		4.59	Sangat Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner (2022)

Berdasarkan Tabel 6 nilai tertinggi pada dimensi kualitas kerja dengan indikator pernyataan tercapai kualitas kerja dari hasil kinerja karyawan dan dimensi kemampuan kerja sama pada indikator pernyataan kerja sama antar sesama karyawan, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi ketepatan waktu pada indikator pernyataan dalam memulai kerja.

Pada penelitian ini cara mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji koefisien regresi linier sederhana sebagai berikut:

**Tabel 7 Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.394	7.137		7.061	.000
	DISIPLIN	.294	.157	-.380	-1.880	.074

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil SPSS versi 25 (2022)

Pada tabel *coefficients* di atas menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin adalah  $Y = 50.394 + 294X$  dimana Y adalah kinerja karyawan dan X adalah disiplin kerja. Sehingga dapat dianalisis, jika perusahaan tanpa disiplin ( $X=0$ ), maka diperkirakan tingkat kinerja karyawan (Y) sebesar 50.394 sedangkan jika disiplin naik satu-satuan ( $X=1$ ), maka diperkirakan kinerja karyawan akan naik sebesar 0.430 atau  $Y = 50.394 + 294(X) = 50.688$ .

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan berdasarkan analisis regresi linier dengan menggunakan SPSS di tabel 4.9, untuk melihat pengaruh disiplin X terhadap kinerja karyawan Y dilakukan pengujian uji t yang digunakan dalam suatu model secara individual yang mampu menjelaskan variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi 0,25 dengan  $df = n - 2$  atau  $23 - 2 = 21$ . Dengan pengujian 2 sisi hasil diperoleh untuk tabel sebesar 2.079. terlihat t hitung untuk disiplin sebesar  $-1.880 < 2.079$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga disiplin kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai konstanta yang diperoleh ialah 50.394 dan nilai koefisien sebesar 294 sehingga diperoleh persamaan linier sebagai berikut:  $Y = 50.394 + 294X$ .

Nilai konstanta sebesar 50.394 menunjukkan pengaruh negatif variabel independen disiplin (X) apabila variabel independen naik dalam satu satuan maka variabel disiplin tidak terpenuhi. Nilai koefisien sebesar 294 menyatakan bahwa jika motivasi (X) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) tidak akan mengalami peningkatan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan security di PT. Duta Cakra Pesona Jakarta dikategorikan sangat baik dapat dilihat dari nilai tertinggi pada dimensi kewaspadaan dengan indikator karyawan

teliti dalam bekerja, sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi kehadiran dengan indikator pernyataan karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor.

Kinerja karyawan security di PT. Duta Cakra Pesona Jakarta dikategorikan sangat baik dapat dilihat dari nilai tertinggi pada dimensi kualitas kerja dengan indikator pernyataan tercapai kualitas kerja dari hasil kinerja karyawan dan dimensi kemampuan kerja sama pada indikator pernyataan kerja sama antar sesama karyawan. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi ketepatan waktu pada indikator pernyataan dalam memulai kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Faudin, A. Z. (2013). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rekatawa Putra Gegana. Bandung.
- Ismail, N. (2012). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: CV Dwiputra Pustaka Jaya.
- Lijan, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Melayu, H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Munawaroh. (2012). Panduan Memahami Metodologi Penelitian. Malang: Intimedia.
- Rahayu, R. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia . Bandung.
- Utama, A. I. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Satu, Cetakan ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wilson, B. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.