

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SELARAS LAWANG SEWU JAKARTA

Idah Yuniasih¹, Teni Agustina², Rosento³

Universitas Bina Sarana Informatika

Email : idah.idy@bsi.ac.id¹, teni.tng@bsi.ac.id², rosento.rst@bsi.ac.id³

ABSTRACT

Employee performance very important for an organization, one of them is the purpose of employee performance is to improve the discipline of work employees so as to achieve the purpose of obtaining a good performance. The research was conducted to know the influence of discipline employees can be transferred to these pay rises on performance he would do to PT Selaras lawang Sewu Jakarta. Sample used is sample saturated with use likert scale, to measure the magnitude of variable influence is used test a correlation coefficient, test the coefficients determined and test the regression equation is linear simple with the help of application program computer IBM SPSS 21. Methods used in this research is observation, the questionnaire and documentation. Based on the results of data analysis done. That the value a correlation coefficient of 0,728 which means strong and had links positive between discipline of the performance of employees. Employee performance affected by the discipline to employee performance. Employee performance influenced by the discipline of 53% and the rest 47% influenced by other factors out research. The results of the regression equation of $Y = 9,368 + 0,776X$ every unit and the X up by 0,776

Keywords: Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi, salah satunya tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga mencapai tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Selaras Lawang Sewu Jakarta. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan menggunakan skala likert, untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji persamaan regresi linear sederhana dengan bantuan program aplikasi komputer *Versi SPSS 21*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan. Bahwa nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,728 yang artinya kuat dan mempunyai hubungan yang positif antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin sebesar 53% dan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Hasil persamaan Regresi sebesar $Y = 9,368 + 0,776X$ artinya setiap kenaikan satuan X maka kenaikan sebesar 0,776.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemanfaatan untuk sumber daya manusia itu sendiri dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Salah satu tujuannya, manusia membutuhkan hubungan sesama individu, antar individu atau antar kelompok untuk memberikan informasi yang berguna atau bermanfaat bagi semua orang yang ada disekitarnya. Setiap perusahaan memiliki tingkat kedisiplinan itu sendiri dan kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Sulit bagi perusahaan tidak menciptakan kedisiplinan, semakin tinggi kinerja karyawan yang ingin dicapai semakin tinggi juga tingkat kedisiplinan yang baik untuk karyawan.

Kedisiplinan merupakan peran yang terpenting untuk setiap orang atau karyawan. Setiap orang yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan sangat baik tanpa perlu diawasi oleh pimpinan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang baik juga tidak akan mencuri waktu untuk hal yang tidak berguna atau yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan harus membentuk disiplin kerja. Pembentukan kedisiplinan ini hal yang mutlak bagi setiap karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Rendahnya kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang mangkir saat jam kerja. Karyawan yang mengulur waktu pada saat jam istirahat atau makan siang. Karyawan yang terlambat datang. Karyawan yang pulang lebih cepat dari jam kerja. Bagaimana mungkin kinerja karyawan akan baik manakala karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik akan memanfaatkan waktu atau jam kerja dengan baik sehingga hasil kerjanya akan maksimal. Karyawan tidak akan dikejar deadline karena karyawan mampu mengelola waktu dengan baik. Sehingga kualitas pekerjaannya pun akan baik pula.

METODE PENELITIAN

Dalam menentukan jumlah sampel dari populasi tertentu penulis menggunakan Sampel Jenuh. Maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 48 orang dari seluruh populasi yaitu 48 orang. Untuk menguji seluruh data yang telah didapat, penulis menggunakan alat perhitungan data yaitu software *SPSS Statistic versi 21*. Peneliti ini akan menunjukkan hasil dari perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Persamaan Regresi. Data disiplin kerja yang penulis ambil adalah data disiplin kinerja karyawan pada PT Selaras Lawang Sewu Jakarta

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2015:61), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2015:62). Sedangkan Teknik Sampling menurut Sugiyono (2015:62), adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

1. Sampel Jenuh

Menurut Sugiyono (2015:67) Sampel Jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

2. Skala Likert

Skala *Likert* menurut Sugiyono (2017:93) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan, skala likert maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel
Skala Likert

Simbol	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017: 93-94)

Kisi-kisi Operasional Variabel

Pada kisi-kisi operasional variabel, berisikan indikator dan dimensi-dimensi yang diuraikan untuk dapat dijadikan daftar pertanyaan kuesioner dalam penelitian tugas akhir ini.

Tabel

Kisi-kisi Operasional Variabel Disiplin (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Disiplin (X)	Tujuan dan Kemampuan	1. Kejelasan Tujuan 2. Beban Kerja	1,2
	Teladan Pimpinan	3. Keteladanan Pimpinan	3
	Balas Jasa	4. Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan	4
	Keadilan	5. Persamaan hak dan kewajiban	5
	Waskat	6. Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan	6
	Sanksi Hukuman	7. Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan	7
	Ketegasan	8. Penindakan yang konsisten	8
	Hubungan Kemanusiaan	9. Hubungan kerja 10. Lingkungan dan suasana kerja	9,10

Sumber: Supomo (2018:134)

Tabel
Kisi-kisi Operasional Variabel Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Y)	Absensi	1. Bukti kehadiran karyawan	1
	Kejujuran	2. Jujur melakukan pekerjaan	2
	Tanggung Jawab	3. Bertanggung jawab atas pekerjaan	3
	Kemampuan (hasil kerja)	4. Mengerjakan pekerjaan tepat waktu	4,5
		5. Memiliki kualitas dalam pekerjaan	
	Loyalitas	6. Setia dengan perusahaan	6
	Kepatuhan	7. Ketaatan untuk tidak melanggar	7
	Kerjasama	8. Bekerja sama antar sesama karyawan	8
	Kepemimpinan	9. Sikap dalam memimpin	9
	Prakarsa	10. Ide-ide atau pendapat	10

Sumber: Kasmir (2016:203)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Juliansyah dalam Safudin (2017) “Validitas atau keabsahan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen”. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- a. Apabila Signifikansi variabel $>$ Signifikansi 0,05, maka kuesioner tersebut tidak valid.
- b. Apabila Signifikansi variabel $<$ Signifikansi 0,05, maka kuesioner tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno dalam Rumandor (2013) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha. Koefisien cronbach alpha yang lebih dari 0,6 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrument.

Tabel
Skala Alpha Cronbach's

Hasil Uji Alpha Cronbach's	Keterangan
0,00-0,20	Kurang <i>reliabel</i>
0,21-0,40	Agak <i>reliabel</i>
0,41-0,60	Cukup <i>reliabel</i>
0,61-0,80	<i>Reliabel</i>
0,81-1,00	Sangat <i>reliabel</i>

Sumber: Priyatno (2017:83)

3. Uji Koefisien Korelasi

Teknik korelasi menurut Sugiyono (2015:228) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama.

Tabel

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2015:231)

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :
 r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Responden
 X = Variabel Disiplin
 Y = Variabel Kinerja

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2016:154) untuk mencari pengaruh varian variabel dapat digunakan teknik statistik dengan menghitung besarnya koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan, selanjutnya dikalikan dengan 100% ($r^2 \times 100\%$)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = besarnya koefisien tertentu (determinasi)

r = Koefisien Korelasi

5. Uji Regresi

Analisis regresi menurut Sugiyono (2015:261) digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi atau dirubah-ubah atau dinaik-turunkan.

Manfaat hasil analisis regresi untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.

Rumus : $Y = a + bx$

Untuk mencari nilai a dan b

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Dimana: Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga dependen).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat validitas dan kendala indikator sebagai alat ukur variabel. Berikut hasil yang di dapat Uji Validitas dan Uji Realibilitas terhadap Variabel Disiplin dan Kinerja sebagai berikut:

1. Validitas Instrumen

Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS. Besarnya t tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,284. Berikut merupakan hasil validitas melalui program SPSS dan dibawah ini rangkumannya.

**Tabel
Validitas Variabel X dan Y
(Disiplin dan Kinerja Karyawan)**

Variabel	Indikator	r hitung	r table	Keterangan
DISIPLIN (X)	X1	0,589	0,284	Valid
	X2	0,592		Valid
	X3	0,465		Valid
	X4	0,538		Valid
	X5	0,508		Valid
	X6	0,587		Valid
	X7	0,483		Valid
	X8	0,560		Valid
	X9	0,512		Valid
	X10	0,560		Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1	0,532	0,284	Valid
	Y2	0,567		Valid
	Y3	0,620		Valid
	Y4	0,384		Valid
	Y5	0,524		Valid
	Y6	0,673		Valid
	Y7	0,566		Valid
	Y8	0,486		Valid
	Y9	0,643		Valid
	Y10	0,538		Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 6 r uji 2 (dua) arah dengan N=48/df =46 taraf kesalahan 5% diperoleh 0,284. Karena r hitung lebih besar dari r tabel untuk huruf kesalahan 5% maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan

VALID dan dapat digunakan seluruhnya untuk penelitian. Berikut adalah uji validitas variabel Disiplin (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

2. Reabilitas Instrumen

Tabel
Reability Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.726	.730	10

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2018
Berdasarkan Tabel 7 nilai alpha cronbach's 0,61–0,80 berarti reliabel. Dari hasil yang didapat pada variabel X adalah 0,726 maka hasilnya adalah reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel
Reability Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.743	.750	10

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 8 nilai alpha cronbach's 0,61–0,80 berarti reliabel. Dari hasil yang didapat pada variabel Y adalah 0,743 maka hasilnya adalah reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan.

Analisis disiplin kerja (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y)

- H₀ : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Selaras Lawang Sewu Jakarta.
- H₁ : Adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Selaras Lawang Sewu Jakarta.

Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui berapa besar hubungan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Selaras Lawang Sewu Jakarta, sebagai berikut:

Tabel

Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		DISIPLIN	KINERJA
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
KINERJA	Pearson Correlation	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas uji koefisien korelasi maka korelasi yang ditemukan sebesar 0.728 termasuk pada katagori kuat, jadi terdapat hubungan yang kuat antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Selaras Lawang Sewu Jakarta. Untuk mengetahui hasil koefisien korelasi signifikan atau tidak, perlu dibandingkan dengan r tabel. Dengan uji 2 (dua) arah tingkat kesalahan 5% $N=48/df=46$, maka harga r tabel=0,284. Ternyata harga r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi kesimpulannya adalah adanya hubungan positif dan nilai koefisien korelasi antara disiplin dan kinerja sebesar 0,728.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pada PT Selaras Lawang Sewu Jakarta maka digunakan uji koefisien determinasi. Perhitungan koefisien determinasi menggunakan program SPSS versi 21, sebagai berikut:

Tabel

Uji Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.520	2.059

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan program SPSS versi 21 pada tabel 10 Uji Model Summary dapat diketahui bahwa nilai r^2 (R Square) sebesar 0,530 atau 53% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin, sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Uji Persamaan Regresi

Untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai kinerja karyawan apabila disiplin diubah, maka digunakan uji persamaan regresi. Perhitungan persamaan regresi linear sederhana menggunakan program SPSS versi 21, sebagai berikut:

Tabel

Uji Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.368	4.694		1.996	.052
	DISIPLIN	.776	.108	.728	7.206	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan program SPSS versi 21 pada tabel diatas, hasil persamaan regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,368 + 0,776X$$

Hal ini menunjukkan bahwa:

a = 9,368 artinya jika X = 0 atau tanpa disiplin maka kinerja karyawan sebesar 9,368.

b = 0,776 artinya jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan disiplin sebesar 1 maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,776.

Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif atau searah antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Selaras Lawang Sewu Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang penulis dapatkan dari perhitungan Uji Koefisien Korelasi diperoleh hasil sebesar 0,728 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Selaras Lawang Sewu Jakarta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan, maka digunakan teknik perhitungan Koefisien Determinasi. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi variabel X (disiplin) dipengaruhi oleh variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 53% dan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
3. Berdasarkan perhitungan Uji Persamaan Regresi Linear Sederhana diperoleh persamaan $Y = 9,368 + 0,776X$. Artinya jika X = 0 atau tanpa ada disiplin maka kinerja karyawan sebesar 9,368, dan jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan disiplin sebesar 1 maka menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,776.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis sebaiknya perlu ada tindakan yang direalisasikan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan selain dari melakukan pendisiplinan dengan sangat tegas yaitu dengan cara memberikan arahan yang bijak.
2. Hasil penelitian ini sebaiknya dikembangkan lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang terkait agar menunjukkan disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi*, VIII(2), 24–29. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jkom/article/view/2530>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. (M. A. Djalil, Ed.) (Cet. 1). Bandung: Alfabeta.
- Hamali, S. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1). Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (TEORI DAN PRAKTIK)* (Ed.1,Cet 2). Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.) (Cet. Ke-12). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oktiyani, R., & Nainggolan, K. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Ecodemica*, IV(2), 136–145. Retrieved from

- <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh Motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Ecodemica*, IV(1), 23–31. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/283>
- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Univ. Sam Ratulangi Manado*, 1(4), 1042–1052. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2844>
- Safudin, M. (2017). Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Pada Karyawan. *IJSE - Indonesian Journal on Software Engineering*, 3(2), 105–108. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ijse/article/view/3361>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed.1,Cet 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *STATISTIKA untuk PENELITIAN* (Cet. 26). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. 23). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. 25). Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., dan E. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (M. Lia, Ed.) (Cet. 1). Bandung: Yrama Widya.
- Zainal, Veithzal Rivai., Mansyur Ramly, T. M. dan W. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Ed.3,Cet 6). Jakarta: Rajawali Pers.