

# **JURNAL EKONOMI EFEKTIF**

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935  
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 2, Januari 2019  
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Pamulang

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA CABANG BINTARO PLAZA**

**Aden Prawiro Sudarso**  
[aden.prawiro@gmail.com](mailto:aden.prawiro@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza yang berjumlah 60 responden yang diambil dari 150 karyawan menggunakan rumus slovin. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisi yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji signifikan (t).

Disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,612 koefisien regresi sebesar 0,584 pada konstanta 17,173 dan nilai thitung > ttabel yaitu 5,819 > 2,001 sedangkan kontribusi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Gramedia Asri Media Bintaro Plaza Branch.

Samples taken in this study were employees of PT. Gramedia Asri Media Bintaro Plaza Branch with 60 respondents taken from 150 employees using the Slovin formula. The data collection techniques in this study use several techniques, namely literature study and field studies consisting of interviews, observations and questionnaires. The analysis technique used is validity test, reliability test, simple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test and significant test (t).

Work discipline is proven to affect employee performance at PT. Gramedia Asri Media Bintaro Plaza Branch. This can be shown by the correlation coefficient of 0.612 regression coefficient of 0.584 on the constant 17.173 and the value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $5.819 > 2.001$  while the contribution of Work Discipline on Employee Performance of 37.4% is influenced by other factors.

**Keywords: Work Discipline, Employee Performance.**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, Vetihzal Rivai (2017:355).

Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil-hasil yang optimal. Dalam hal ini kedisiplinan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza belum maksimal. Karyawan masih ada yang tidak disiplin waktu dalam bekerja. Sehingga mengakibatkan suasana kerja yang berbeda. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui absensi karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza sejak tahun 2015-2018. Pada tahun 2015 karyawan yang izin berjumlah 186, sakit 439, tanpa keterangan 234 dan cuti 31 karyawan. Pada tahun 2016 karyawan yang izin berjumlah 216, sakit 471, tanpa keterangan 262 dan cuti 45 karyawan. Pada tahun 2017 karyawan yang izin berjumlah 135, sakit 392, tanpa keterangan 206 dan cuti 26 karyawan.

PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza adalah suatu perusahaan retail yang bergerak dibidang toko buku. Alasan pemilihan PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza sebagai tempat penelitian adalah karena PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza memiliki struktur organisasi cukup lengkap sehingga memudahkan penulis untuk mengadakan penelitian selain itu masalah yang diangkat penulis sangat sesuai dengan fakultas dan jurusan yang penulis tekuni, yaitu jurusan manajemen sumber daya manusia. Sehingga penulis merasa sudah menjadi kewajiban bagi penulis untuk serta memikirkan bagaimana pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan. Persoalan-persoalan yang mungkin timbul bagi perusahaan retail toko buku tersebut ialah dalam persaingan kerja yang sangat kompetitif dan juga banyaknya perusahaan retail toko buku yang bermunculan, terutama dalam disiplin karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Dari hasil observasi dapat diketahui kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza. Dapat dilihat dari penilaian aspek teknis maupun non-teknis. Pada tahun 2015 penilaian aspek teknis berjumlah 75, sangat belum maksimal. Begitupun pada aspek non teknis yang berjumlah 77. Dan pada tahun berikutnya, yaitu tahun 2016, penilaian dalam aspek teknis menurun menjadi 70. Namun, pada aspek non teknis penilaian kinerja karyawan meningkat menjadi 80. Dan pada tahun 2017, penilaian dalam aspek teknis menurun lagi menjadi 67 begitupun dengan aspek non teknis penilaian kinerja karyawan menjadi 75.

Dengan masalah seperti ini apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit untuk tercapai atau bahkan akibat terburuknya adalah mengancam kelangsungan hidup perusahaan, maka penulis tertarik untuk membahas masalah seleksi karyawan diatas, sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza”.

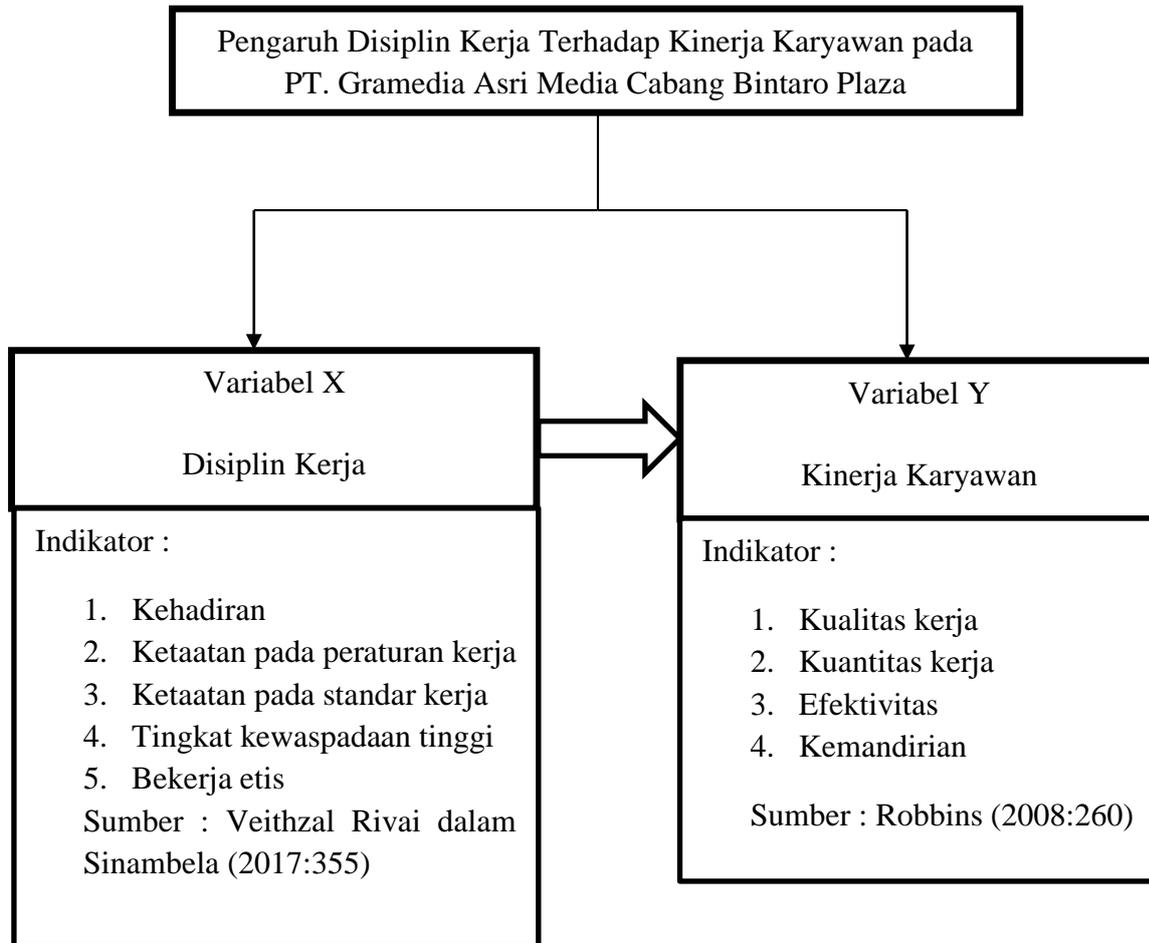
### **B. Identifikasi Masalah**

1. Kurangnya tingkat kehadiran karena kedisiplinan kerja pada PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza.
2. Karyawan sering meminta izin untuk tidak bekerja.
3. Masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan.
4. Kurangnya ketelitian bekerja.

### C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro?

### D. Kerangka Berfikir



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Berfikir**

### E. Hipotesis

Ha = Terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza.

Ho = Tidak terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Disiplin

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting diterapkan dalam sebuah organisasi. Sebagian sistemasi pekerjaan didasari oleh tingkat disiplin seorang pekerja dalam

menjalankan pekerjaannya. Seorang pekerja yang menjalankan disiplin kerja dengan baik tentunya mempermudah sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut (Hasibuan, 2016:194) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sinambela (2011:335) menyimpulkan Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan definisi–definisi mengenai disiplin kerja menurut para ahli dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sebuah sikap atau perilaku sebuah organisasi yang memiliki kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan–peraturan dan norma–norma yang diterapkan dalam sebuah perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Memperdalam pengertian mengenai kesadaran menurut (Hasibuan, 2016:193) yaitu seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

## **B. Kinerja**

Kinerja karyawan dalam sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Handoko (2008:30) mengistilahkan prestasi kerja dengan kinerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Mangkunegara (2014:61) mendefinisikan “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Selanjutnya Rivai (2009:103) mendefinisikan “kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata, yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.” Bangun (2012:231) mendefinisikan “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*)” Dari pengertian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza yang beralamat di Bintaro Plaza 2nd floor, Jl. Bintaro Utama Sektor 3. Kode Pos : Telpon : 021-7353774.

### B. Metode Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dilingkungan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Bintaro Plaza yang berjumlah 150 karyawan. Untuk mengetahui berapa jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin Husein Umar ( 2013 : 78 ).

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2}$$

$$n = 60$$

### C. Uji Statistik

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode persamaan Regresi Linier Sederhana, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

## IV. HASIL PENELITIAN

### A. Uji Validitas

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

No Pertanyaan	<i>r</i> <sub>hitung</sub> Disiplin	<i>r</i> <sub>hitung</sub> Kinerja	( <i>r</i> <sub>tabel</sub> )	Keterangan
1	0,721	0,761	0,2542	Valid
2	0,732	0,655	0,2542	Valid
3	0,637	0,621	0,2542	Valid
4	0,648	0,754	0,2542	Valid
5	0,560	0,704	0,2542	Valid
6	0,639	0,774	0,2542	Valid
7	0,679	0,715	0,2542	Valid
8	0,576	0,661	0,2542	Valid
9	0,702	0,670	0,2542	Valid
10	0,698	0,582	0,2542	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah SPSS 20

Berdasarkan pada hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dapat dinyatakan valid atau memenuhi batas uji validitas 0,2542.

### B. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.2**  
**Hasil Analisis Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>r</i> <sub>ca</sub>	<i>R</i> <sub>tabel</sub>	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,848	0,2542	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,875	0,2542	Reliabel

Sumber : Data Primer tahun 2018, diolah dengan SPSS versi 20.

**C. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.173	4.052		4.238	.000
	Disiplin Kerja	.584	.099	.612	5.891	.000

Sumber : Data Primer 2018, diolah dengan SPSS Versi 20.

Dari tabel tersebut dapat dilihat persamaan analisis regresi linear sederhana sebagai berikut

$$y = a + bx$$

$$y = 17,173 + 0,584x$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 17,173 artinya tanpa di pengaruhi variabel Disiplin Kerja (X), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) sudah terbentuk 17,173
- Koefisien regresi sebesar 0,584x artinya, jika Disiplin Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,584 satuan.

**D. Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Koefisien Kolerasi**  
**Correlations**

		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.612
	Disiplin Kerja	.612	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.
N	Kinerja Karyawan	60	60
	Disiplin Kerja	60	60

Sumber : Data Primer 2018, diolah dengan SPSS Versi 20.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa terlihat korelasi antara variabel X (Disiplin Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) atau  $r_{xy}$  menghasilkan angka 0,612. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara korelasi atau hubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan karena nilai  $r$  di atas 0,60.

**E. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4.5**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.612 <sup>a</sup>	.374	.364	4.32364	1.780

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer tahun 2018, diolah dengan SPSS versi 20.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,374 atau sebesar 37,4% hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 37,4% sisanya 62,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalkan motivasi, stress kerja, gaya kepemimpinan.

**F. Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah H0 ditolak dan Ha diterima, H0 diterima dan Ha ditolak. Untuk membuktikannya, penulis menghitung sebeapa besar tingkat signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data spss versi 20 dapat dilihat di tabel 4.6

**Tabel 4.6**  
**Uji Hipotesis t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.173	4.052		4.238	.000	
	Disiplin Kerja	.584	.099	.612	5.891	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 20, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 5,819, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.984. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,819 > 2,001$  nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050 dengan demikian Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Toko Buku Gramedia Bintaro Plaza.

**V. PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

1. Disiplin kerja pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza sudah baik karena skor rata-rata S atau Setuju. Hal ini dapat ditunjukkan oleh karyawan memberikan alasan yang jelas jika tidak hadir saat jam kerja, karyawan selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, dan karyawan memakai seragam sesuai operasional perusahaan.
2. Kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintrao Plaza sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan oleh kualitas karyawan yang tinggi dalam rangka memenuhi standar kerja perusahaan, karyawan selalu ikut pelatihan dan pengembangan dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaan, karyawan menghasilkan pekerjaan yang menunjukkan peningkatan dari sebelumnya, karyawan membangun kerjasama dengan rekan kerjanya, dan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.
3. Disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,584 pada konstanta 17,173 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,819 > 2,001$  sedangkan kontribusi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**B. Saran**

1. Dari sisi disiplin kerja pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza sudah baik, namun masih ada beberapa yang harus diperbaiki diantaranya karyawan yang hadir 15 menit sebelum jam kerja dimulai perlu ditingkatkan, karyawan sebaiknya selalu berada

di area perusahaan selama jam kerja belangsung, dan karyawan harus lebih berhati-hati saat melaksanakan pekerjaan agar tidak melakukan kesalahan.

2. Dari sisi kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza sudah baik, namun perlu lebih ditingkatkan lagi dengan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pekerjaan harus lebih ditingkatkan agar dapat diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja, karyawan harus selalu bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja, dan karyawan sebaiknya bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dan lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Sebaiknya perusahaan untuk meneliti lebih jauh faktor-faktor lain yang lebih relevan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kinerja, stres kerja atau gaya kepemimpinan dll.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S, 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gaul, CHR Jimmy C, 2014 *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks organisasi publik dan bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu, S.P, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Husein Umar, 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, Rajawali, Jakarta.
- Istijanto, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L, dan John H.Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba. Jakarta.
- Moenir, H.A.S. 2010 *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*”, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mondy R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlanga
- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Cetakan Kesembilan.
- Nawawi, Hadari, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan keempat, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins SP. 2008 *Perilaku Organisasi Buku 2*, Salemba empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Stoner, James. A.F. 2010, *Management*, Prentice Hall International, Inc Englewood Clifss, New York.
- Sugiyono. 2013 *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta*. JENIUS, 1(2).
- Veithzal, Rivai. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.