

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ISS INDONESIA JAKARTA SELATAN**

¹Mulyadi, Umi Khomisah
[¹dosen00031@unpam.ac.id](mailto:dosen00031@unpam.ac.id)

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 95 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,608 atau 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(10,755 > 1,988)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance at PT. ISS.

The method used is descriptive method with an associative approach. The sampling technique used was proportional random sampling using the method of saturated sampling technique with a sample of 95 respondents. Data analysis using regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing.

The results there is a positive and significant effect of work discipline on employee performance with a contribution of 0.608 or 60.8% while the remaining 39.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(10.755 > 1.988)$ thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance.

Keywords: Work Discipline and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disaat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdayaguna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan trend yang kurang baik, Pelayanan yang prima belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya, tingginya absensi karyawan secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dimana dari keseluruhan karyawan baik yang datang terlambat, ijin, tanpa ijin, maupun pulang lebih awal menunjukkan trend yang meningkat, hal ini mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerjanya.

Disiplin dalam penelitian ini, berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarnya.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa dari total 133 karyawan, pencapaian kerja berada pada tataran yang masih terkoreksi. Evaluasi yang dilakukan merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi. Penilaian yang dilakukan oleh masing-masing kepala bagian yang kemudian dikumpulkan pada Human Resources Department (HRD) secara keseluruhan menunjukkan bahwa dari Pada aspek pelayanan hanya mampu mencapai 58%, aspek kepatuhan 52%, ketegasan 55%, integritas 54%, kerjasama 52%, kepemimpinan 62%, motivasi 51%, pencapaian kerja 53%, prestasi 50% dan tanggung jawab 56%. Keseluruhan aspek rata-rata berada pada pencapaian hanya sebesar 54% dengan kriteria sedang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih banyaknya karyawan yang datang terlambat.
2. Masih banyaknya karyawan yang pulang lebih awal dengan berbagai alasan.
3. Kinerja yang diperoleh belum memenuhi harapan yang diinginkan
4. Banyaknya tugas dan kewajiban yang diberikan tidak mencapai target yang ditentukan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, untuk menghindari pemahaman yang kurang tepat, maka penulis melakukan pembatasan-pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Yang dimaksud disiplin kerja dalam penelitian ini adalah “Kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2012:94).
2. Yang dimaksud kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. (Hasibuan, 2012:95).

3. Obyek penelitian ini adalah PT. ISS – Jakarta Selatan. Alamat di Bintaro Jaya Sektor 9 Jl.Jendral Sudirman Blok J No 03.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah disiplin kerja pada PT. ISS Indonesia - Jakarta Selatan?.
2. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia - Jakarta Selatan?.
3. Bagaimanakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia - Jakarta Selatan ?

E. Kerangka Berfikir



Gambar 1.1
Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

- $H_0 : \rho = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia – Jakarta Selatan.
- $H_1 : \rho \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia – Jakarta Selatan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Setiyawan dan Waridin (2015:189) adalah “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2015:825) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Sedangkan menurut Siagian (2016:305) mengemukakan bahwa “Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”.

Dari beberapa pendapat diatas disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga

perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

B. Kinerja

Menurut Wibowo (2015:18) berpendapat “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2012:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2015:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2014:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. ISS Indonesia Area PIOT. Yang beralamat di Jalan Sultan Iskandar Muda Kav V-Ta Pondok Indah, Jakarta Selatan 12310 sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. ISS sementara Teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh atau sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. ISS di Jakarta yang berjumlah 95 karyawan.

Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 4.1
Pengujian Validitas

Pernyataan	Chronbatch Alpha Disiplin Kerja	Chronbatch Alpha Disiplin Kerja	Standar Chronbatch Alpha	Keputusan
1	0.407	0.357	0.30	Valid
2	0.462	0.627	0.30	Valid
3	0.347	0.354	0.30	Valid
4	0.480	0.636	0.30	Valid
5	0.735	0.619	0.30	Valid
6	0.492	0.306	0.30	Valid
7	0.702	0.671	0.30	Valid
8	0.778	0.678	0.30	Valid
9	0.756	0.718	0.30	Valid
10	0.660	0.559	0.30	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas, semua item kuesioner pada variabel X maupun Y diperoleh nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,30, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Disiplin kerja (X)	0.780	0.60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.756	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,60.

C. Analisis Data Deskriptif dan Verifikatif Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Laki-Laki	60	63.2	63.2	63.2
	Perempuan	35	36.8	36.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan data di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60 orang atau 63,2%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang atau 36,8%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17-25 Tahun	18	18.9	18.9	18.9
26-35 Tahun	30	31.6	31.6	50.5
36-45 Tahun	28	29.5	29.5	80.0
> 45 Tahun	19	20.0	20.0	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Data di atas, responden yang berusia antara 17-25 tahun sebanyak 18 orang atau 18,9%, yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 30 orang atau 31,6%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 28 orang atau 29,5% dan yang berusia > 45 tahun sebanyak 19 orang atau 20,0%.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	SLTA	6	6.3	6.3	6.3
	Diploma	7	7.4	7.4	13.7
	Sarjana (S1)	72	75.8	75.8	89.5
	Pasca Sarjana (S2)	10	10.5	10.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan data di atas, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 6 orang atau 6,3%, berpendidikan Diploma sebanyak 7 orang atau 7,4%, yang berpendidikan S1 sebanyak 72 orang atau 75,8%, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 10 orang atau 10,5%.

1) Analisis Deskriptif Penilaian Variabel.

Tanggapan responden atas pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X) memberikan jawaban yang beragam. Secara keseluruhan tanggapan responden atas pernyataan pada variabel disiplin kerja (X) diperoleh rata-rata skor sebesar 3.78 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 64% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 36,0%.

Tanggapan responden atas pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) memberikan jawaban yang beragam. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh rata-rata skor sebesar 3.86 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju dan setuju sebesar 68,2% dan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 31,8%.

2) Analisis Verifikatif.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Tabel 4.6
Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.709	2.518		4.650	.000
Disiplin Kerja (X)	.792	.074	.745	10.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 11,709 + 0,792X$.

b. Analisis Koefisien Korelasi.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Correlations^b

		Disiplin Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X)	Pearson Correlation	1	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=95

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,745, dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki tingkat kekuatan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 4.8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.554	.550	2.740

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,554 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Pengujian Hipotesis (Uji t).

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	11.709	2.518		4.650	.000
Disiplin Kerja (X)	.792	.074	.745	10.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,755 > 1,988)$, hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PT. ISS Indonesia.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Variabel disiplin kerja pada PT. ISS Indonesia, dari 95 responden dengan 10 pernyataan, memberikan jawaban yang beragam. Untuk indikator tujuan dan kemampuan responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 61,5% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 38,5%, nilai *score* sebesar 3,65. Indikator keteladanan yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 67% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 33%, nilai *score* sebesar 3,83. Indikator balas jasa yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 72% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 28% nilai *score* sebesar 3,86. Indikator sanksi dan hukuman yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 66,5% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 33,5%, nilai *score* sebesar 3,74. Indikator ketegasan yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 76,5% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 23,5% nilai *score* sebesar 3,98.
2. Variabel kinerja karyawan, responden memberikan jawaban yang beragam. Untuk indikator prestasi responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 72,5% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 27,5%, nilai *score* sebesar 3,83. Indikator kedisiplinan responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 73,5% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 26,5%, nilai *score* sebesar 3,97. Indikator kreatifitas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 72% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 28%, nilai *score* sebesar 3,87. Indikator kemampuan bekerjasama responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 72% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 28%, nilai *score* sebesar 3,72. Indikator tanggung jawab responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 73,5% sedangkan yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 26,5%, nilai *score* sebesar 3,91.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,736 + 0,635X$. Nilai konstanta sebesar 14,736 dan koefisien regresi 0,635 dimana koefisien regresi angkanya bernilai positif.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,780 atau memiliki pengaruh yang **kuat** dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,608 atau 60,8% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 60,8\%) = 39,2\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(12,329 > 1,984)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia.

B. Saran

1. Perusahaan harus dapat mengukur dalam memberikan tugas dan tanggung jawabnya kepada karyawan dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi yang maksimal.
2. Perusahaan harus berani mendorong agar karyawan memiliki integritas dalam mencapai performa dan berprestasi kerja yang sebaik-baiknya agar kesemuanya dapat menunjang bidang pekerjaan masing-masing bagian kerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Panji, "Manajemen Bisnis", PT.Rineka Cipta, Semarang, 2011.
- Andi Supangat, "Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric", Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011.
- Anwar Prabu Mangukenegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012.
- Arief. M, "Metodologi Penelitian", Rajawali Press, Jakarta, 2011.
- Arikunto, Suharsimi, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2011.
- Bambang Sulisty, Skripsi, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pan Brothers Tangerang", Universitas Mercubuana, Jakarta, 2014.
- Baskoro, Skripsi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panama Gatra", Universitas Diponegoro, Semarang, 2014.
- Burhan Bugin, "Analisis Data Penelitian Kualitatif", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Edwin B Flippo, "Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia", Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2011.
- Elya Lisnawati, "Komitmen Organisasi", Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2010.
- Gerry, Dessler "Human Resources Management", Prenticehall, International Inc, London, 2012..
- Ghozali "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011
- Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia", Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hariandja, Marihot T.E, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta, 2013.
- Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Haji Masagung, Jakarta, 2013.
- Inpres No.6/2014, tentang peningkatan daya saing menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN.
- Iqbal, Hasan, "Analisis Data Dengan Statistik", Bumi Aksara, Jakarta, 2013.
- Istijianto, "Aplikasi Praktis Riset Pemasaran", Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2010.
- Margono, "Metodologi Penelitian Pendidikan", Rineke, Jakarta, 2004.
- Marwansyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Alfabeta, Bandung, 2012.
- Masri Sangarimbun dan Sultan Effendi, "Metode Penelitian Survei", LP3S, Jakarta, 2005.
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta, 2014.

- Rivai, Veithzal, “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Salam, Darma Setyawan, “Manajemen Pemerintahan Indonesia”, Djambatan, Jakarta, 2011.
- Samsudin, Sadili, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, CV. Pustaka Setia, Jakarta, 2012.
- Santoso, Singgih, “SPSS Statistik Parametik” Cetakan Kedua, PT. Elek Media 2012.
- Sarwono, Jonathan, “Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Sedarmayanti. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Siregar, Syofian, “Statistika Deskriptif Untuk Penelitian”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sutrisno,Edy, “Sumber Daya Manusia”, PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Thoha, Miftah, “Kepemimpinan Dalam Manajemen”, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2007.
- Wibowo, “Manajemen Kinerja”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Wirawan, “.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)”. Salemba Empat, Jakarta, 2009.