

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, April 2019
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA MANDIRI TUJUH JAKARTA

Lucia Maduningtias
madulucia07@gmail.com

ABSTRAK

Penulisan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Mandiri Tujuh.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dan menggunakan menggunakan instrument kuesioner dalam pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan dengan semua karyawan dijadikan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sedangkan metode analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis (uji t).

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 Koefisien Korelasi adalah sebesar 0,652 berarti disiplin kerja terhadap prestasi kerja kuat. Hal ini mengacu kepada tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Sugiyono bahwa (0,60 - 0,799) berarti tingkat hubungannya kuat. Dari hasil perhitungan SPSS 22 Regresi Linear Sederhana diperoleh persamaan sebesar $Y = 14,385 + 0,663X$, yang artinya jika X meningkat satu – satuan maka Y meningkat sebesar 0,663, dan sebaliknya jika X diturunkan satu – satuan maka Y menurun sebesar 0,663. Dari hasil perhitungan SPSS 22 Koefisien Determinasi (R Square) diperoleh nilai sebesar 0,425, hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 42,5% dan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil perhitungan SPSS 22 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,956. Dengan pengujian 2 sisi signifikansi = 0,025 (lihat lampiran) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,010. Dari hasil perhitungan uji signifikansi didapat $t_{hitung} 5,956 > t_{tabel} 2,010$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

This writing is to find out how much the Effect of Work Discipline on Employee Job Performance at PT. Mitra Mandiri Tujuh.

The research method used in this study is a quantitative method, and using questionnaire instruments in data collection. The population in this study was 50 employees with all employees sampled using the saturated sample method. While the data analysis method used is validity test, reliability test, correlation coefficient test, determination coefficient, simple linear regression test and hypothesis test (t test).

Based on the results of calculations using SPSS 22 the Correlation Coefficient is 0.652, which means that work discipline on work performance is strong. This refers to Sugiyono's Correlation Coefficient Interpretation table that (0.60 - 0.799) means the level of relationship is strong. From the calculation of SPSS 22 Simple Linear Regression obtained an equation of $Y = 14.338 + 0.663X$, which means that if X increases by one - unit then Y increases by 0.663, and vice versa if X is reduced by one - unit then Y decreases by 0.663. From the calculation of SPSS 22 Determination Coefficient (R Square) obtained a value of 0.425, this shows that the amount of work discipline contribution to work performance is 42.5% and the remaining 57.5% is influenced by other factors. From the calculation of SPSS 22, the value of t_{count} was 5.956. By testing the 2-side significance = 0.025 (see attachment) the results obtained for t table are 2,010. From the results of the calculation of the significance test, it was obtained $t_{count} 5.956 > t$ table 2.010, which means that H_0 was rejected and H_a was accepted, meaning that Work Discipline had a significant effect on Employee Job Performance.

Keywords: Work Discipline and Job Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh prestasi sumber daya manusia, Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia baik instansi swasta maupun pemerintahan perlu mengupayakan teknik dan strategi peningkatan prestasi karyawan. Bangsa Indonesia saat ini dihadapkan pada suatu tantangan yang semakin besar, dimana arus informasi dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi cepat dan mengubah segala bentuk sendi kehidupan. Kenyataan itu telah memacu bangsa Indonesia untuk berbuat lebih baik dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut karena secara nyata sumber daya manusia adalah sebagai penyelenggaraan dalam melaksanakan pembangunan disegala bidang.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan oleh organisasi dibentuk peningkatan kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu perlu diperhatikan sikap dasar karyawan terhadap diri sendiri, kompetensi pekerjaan saat ini, serta gambaran mereka mengenai peluang yang bias diraih dalam struktur organisasi. Pada kondisi inilah faktor disiplin kerja yang tinggi sangat berperan.

Kedisiplinan sangat berpengaruh dengan prestasi karyawan yang terdapat di perusahaan tersebut. Prestasi yang kurang baik akan sangat berpengaruh dalam kemajuan perusahaan, seperti mencuri waktu jam kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, tidak menggunakan segaram kantor yang sudah di tetapkan, mengobrol dengan teman kerja di jam kerja, selalu memainkan handphone untuk keperluan yang tidak perlu serta selalu datang terlambat.

Demikian pula dengan karyawan yang tidak mempunyai kedisiplinan yang tinggi tidak akan memperoleh hasil prestasi yang maksimal karena tidak bisa memanfaatkan waktunya dengan baik. Karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi, berarti dia memiliki prestasi kerja yang tinggi pula dan berpeluang besar untuk kenaikan karir atau jabatan. Prestasi kerja optimal dan organisasi dapat meningkatkan hasil produksinya, secara langsung meningkatkan jumlah produksi yang mengarah terhadap kemajuan organisasi.

Prestasi adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan normal maupun etika. Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor

yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Bedasarkan hal di atas, peneliti mengamati adanya ketidak disiplin di PT. Mitra Mandiri Tujuh. Dimana karyawan kurang disiplin dalam mengerjakan tugas disiplin salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Terdapat beberapa karyawan kurang dalam kerja sama seperti tidak berkomunikasi atas tugas tugas apa yang sudah di kerjakan, yang belum di kerjakan dan yang ingin di kerjakan, tingkat keterlambatan karyawan selama enam bulan periode Juli – Desember 2018, karyawan yang terlambat masuk kerja tertinggi pada bulan Desember sedangkan yang terendah adalah pada bulan November. Adanya peningkatan yang besar angka ketidak disiplinnya karyawan dari bulan juli sampai desember menunjukan adanya permasalahan Disiplin kerja karyawan PT. Mitra Mandiri Tujuh.

Rendahnya tingkat prestasi karyawan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan disiplin karyawan juga disebabkan dari peraturan perusahaan yang tidak ditaati, loyalitas sesama rekan kerja masih kurang, kejujuran dalam menjalankan tugas yang ditetapkan perusahaan masih rendah.

Masih kurangnya peran kepemimpinan dalam menilai kurangnya prestasi karyawannya, dimana pemimpin atau atasan harus sangat memonitoring setiap karyawan di setiap bagian bagiannya. Untuk memberikan masukan dan motivasi kesetiap bagian-bagian. Namun karena kurang bertanggung jawab, untuk memberikan motivasi kerja, maka timbulah rasa tidak bertanggung jawab dari karyawan tersebut, jam produktif kerja berkurang dan menurunnya hasil kerja karyawan, karena kurang di kontrol hasil prestasi membuat karyawan tidak optimal mengerjakan pekerjaannya berdampak pada rata-rata hasil kerja yang menurun kondisi prestasi karyawan saat ini pada PT. Mitra Mandiri Tujuh mengalami penurunan periode tahun 2017 sampai 2018 akhir dari penjualan mobil dari 78% menurun sampai 69%. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengamati, melihat dan melakukan sebuah penelitian lebih mendalam pada perusahaan tersebut, maka penulis memilih PT. Mitra Mandiri Tujuh masih kurang optimal tanggung jawab karyawan karena disetiap bagian mempunyai tanggung jawab masing-masing bagian dan itu tanggung jawab masing-masing dari setiap karyawannya.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas.
2. Kurangnya kerjasama karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.
3. Rendahnya tingkat prestasi karyawan.
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan.
5. Masih kurangnya peran pimpinan dalam menilai prestasi karyawan.
6. Masih kurang optimal tanggung jawab karyawan.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Tujuh?
2. Bagaimana prestasi karyawan pada PT. Mitra Mandiri Tujuh?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi karyawan pada PT. Mitra Mandiri Tujuh?

D. Paradigma Penelitian



E. Hipotesis

- Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mitra Mandiri Tujuh.
- Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mitra Mandiri Tujuh.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Tanpa disiplin yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya.

Menurut Hasibuan (2010:194): yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Rivai (2011:825), Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sedangkan menurut Simamora, (2014:625); menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau mengukur bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan melaksanakan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menurut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar perusahaan. Banyak orang yang mengatakan disiplin menurut tindakan yang mudah, namun pada kenyataannya tindakan disiplin bukan hanya tugas pimpinan.

B. Prestasi Kerja

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Menurut Handoko (2014:135) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Mangkunegara (2010:69) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam mencapai tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mitra Mandiri Tujuh di International Financial Centre Tower 2 Lt. 33. Yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman Kav. 22 – 23, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12920, populasi penelitian ini sebanyak 64 karyawan. Teknik penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

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	R _{Hitung} Disiplin Kerja	R _{Hitung} Prestasi Kerja	R _{Tabel}	Keputusan
1	0,425	0,367	0,278	Valid
2	0,425	0,488	0,278	Valid
3	0,416	0,481	0,278	Valid
4	0,553	0,438	0,278	Valid
5	0,439	0,522	0,278	Valid
6	0,440	0,586	0,278	Valid
7	0,388	0,607	0,278	Valid
8	0,703	0,393	0,278	Valid
9	0,674	0,417	0,278	Valid
10	0,394	0,422	0,278	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah).

Berdasarkan data tabel di atas, semua item kuesioner pada variabel X maupun Y hasil perhitungan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, 0.278 maka seluruh butir instrument variable

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. 638	0.60	Reliabel
2	Prestasi Kerja (Y)	0, 604	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah

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

C. Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 4.3
Hasil Koefisien Korelasi Sederhana
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,413	2,49683

a. Predictors: (Constant), y

Sumber :Data menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Dari hasil analisa perhitungan menggunakan SPSS 22 hubungan korelasi antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu sebesar 0,652. Berdasarkan hasil diatas maka koefisien korelasi tersebut masuk pada interval 0,60 – 0,799 yang dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi, sehingga dapat dikatakan bahwa besarnya hubungan Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja memiliki peranan kuat.

D. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.4
Hasil Analisis Regresi Sederhana dan t-test
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,385	4,727		3,043	,004
	Y	,663	,111	,652	5,956	,000

a. Dependent Variable: x

Sumber :Data menggunakan SPSS versi 22 tahun 2019

Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y=14,385+0,663X$

E. Analisa Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi $R = 0,425 \times 100\% = 42,5\%$ ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 42,5% sedangkan selebihnya yaitu 57,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti.

F. Uji hipotesis (t)



Gambar 4.1 Kurva Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Artinya, dari hasil perhitungan uji hipotesis diatas maka dapat dilihat bahwa, $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $5,956 > 2,010$ maka menunjukkan signifikan. Atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mitra Mandiri Tujuh.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan yang telah penulis lakukan maka penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja yang ada pada PT. Mitra Mandiri Tujuh sudah berjalan dengan sangat baik. Hal ini dapat di lihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju 36% dan yang menjawab setuju 54,4%, maka di total 90,4%. Indikator yang paling tinggi jawabannya sangat setuju dan setuju adalah pada indikator Teladan Pimpinan dimana responden menjawab sikap tegas dari pimpinan merupakan teladan yang patut di contoh karyawan, dan indikator yang paling tinggi dari jawaban ragu-ragu dan tidak setuju adalah pada pernyataan ketegasan dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam kerja, Data dihitung menggunakan *software* SPSS 22.
2. Prestasi Kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Tujuh sudah berjalan dengan sangat baik. Hal ini dapat di lihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju 38%, dan yang menjawab setuju 50,6%, maka ditotal 89,6%. Indikator yang paling tinggi dari jawaban sangat setuju dan setuju adalah indikator Sikap, dimana kerjasama yang harmonis antar karyawan akan menjadi motivasi kerja karyawan. Indikator yang paling tinggi dari jawaban ragu-ragu dan tidak setuju adalah pada pernyataan Setelah menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan paryawan melaksanakan tugas berikutnya tanpa harus ada instruksi langsung dari pimpinan. Data dihitung menggunakan *software* SPSS 22.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PT. Mitra Mandiri Tujuh. Hal ini tercermin dari hasil perhitungan SPSS 22 di atas maka diperoleh hubungan korelasi antara rekrutmen terhadap kinerja sebesar 0,652 dan masuk dalam interval 0,600 – 0,799, sehingga dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan memiliki peranan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,5%, sedangkan selebihnya yaitu 57,5% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti. Nilai t hitung sebesar 5,956. Dengan pengujian 2 sisi signifikansi = 0,025 (lihat lampiran) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,010. Dari hasil perhitungan uji signifikan didapat t hitung 5,956 > t tabel 2,010 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

B. Saran

1. Disiplin kerja pada PT. Mitra Mandiri Tujuh dalam hal keadilan dan ketegasan agar lebih ditingkatkan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara Pimpinan Berlaku jujur, adil dan disiplin mengatasi masalah terkait dengan pekerjaan yang ada, dan Perusahaan lebih mengembangkan ketegasan karena dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja dalam kerja
2. Prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Tujuh dalam hal kecekatan mental ditingkatkan lagi. Hal ini bisa dilakukan dengan cara berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda pekerjaan yang di berikan pimpinan dan setelah menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan paryawan melaksanakan tugas berikutnya tanpa harus ada instruksi langsung dari pimpinan.
3. Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Tujuh sudah berjalan baik. Namun perusahaan perlu lebih meningkatkan dalam ketegasan karena dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja dan komunikasi dalam menjalankan tugasnya. Dan melakukan pelatihan kepada karyawan agar berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda pekerjaan yang di berikan pimpinan serta menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan paryawan melaksanakan tugas berikutnya tanpa harus ada instruksi langsung dari pimpinan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu. Mangkunegara. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Edy Sutrisno. (2010). "Manajemen sumber daya manusia". Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Kencana, Jakarta
- Faustino C. Gomes. (2013). "Manajemen sumber daya manusia". Andi, Yogyakarta.
- Henry Simamora. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia". STIE YKPN, Yogyakarta.
- Imam Ghozali. (2013). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi". Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Melayu. S.P. Hasibuan (2010). "Manajemen Sumber Daya manusia". PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Noor. Juliansyah, (2011). "Metodologi Penelitian". Prenada Media Group, Jakarta.
- Nova Syafrina, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Baru Pekanbaru", Jurnal, Volume 8 Nomor 2, ISSN 1410-7986, 2017.
- Nyoman Dantes. (2012). "Metode Penelitian". ANDI. Yogyakarta.
- Samsudin Sadili. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Refika Aditama, Bandung.
- Sondang P. Siagian. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2010). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND". Alfabeta. Bandung
- Suharsimi Arikunto. (2013). "Manajemen Penelitian". PT Rineka Cipta. Jakarta,
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 1(2).
- Supriyati. (2012). "Metodologi Penelitian Komputerisasi Akuntansi". Labkat, Bandung.
- T. Hani Handoko. (2012). "Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia". BPFE, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari: Teori ke Praktik". Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuni Putri Serli, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Hotel Rocky Plaza Padang", Journal, Volume 5 Nomor 1, ISSN 1411-0903, 2018.