



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 2200-2207

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUPALINDO PERKASA

Saeful Anwar¹, Kenny Astria²

Program Studi Manajemen¹, Universitas Pamulang²

Syaefulanwar324@gmail.com¹, Kennyastria@gmail.com²

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima April 2024 Disetujui Mei 2024 Diterbitkan Juni 2024</p> <hr/> <p>Kata Kunci:</p> <p>Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dupalindo Perkasa dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Dupalindo perkasa. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji statistic t yang menunjukkan Pada variabel kompensasi nilai t tabel t hitung (2,0066>3.147) dan nilai signifikansi 0,003 0,05. Artinya Ho ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Dupalindo perkasa. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji statistic t yang menunjukkan Pada variabel disiplin kerja nilai t tabel t hitung (2,006 > 4.087) dan nilai signifikansi 0,000 0,05. Artinya Ho ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Variabel Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Dupalindo perkasa. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (66,672> 3,175), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p>
<p>Keywords:</p> <p>Written English; choosing appropriate keywords is important, because these are used for indexing purposes; please select a maximum of 5 words to enable your manuscript to be more easily identified and cited.</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>From the results of research and discussion conducted by researchers related to the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Dupalindo Perkasa, the following conclusions can be drawn: 1. The compensation variable has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Dupalindo Perkasa. This can be proven by the results of the t statistical test which shows the t table value of the compensation variable (2.0066> 3.147) and a significance value of 0.003 0.05. This means that Ho is rejected and Ha is accepted, so there is a significant effect of compensation on employee performance. 2. Work discipline variables have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Dupalindo Perkasa. This can be proven by the results of the t statistical test which shows the work discipline variable t table value (2.006> 4.087) and a significance value of 0.000 0.05. This means that Ho is rejected and Ha is accepted, so there is a significant effect of work discipline on employee performance. 3. Compensation and work discipline variables have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Dupalindo Perkasa. This can be proven by the results of the</i></p>

value of F count > F table or (66,672 > 3,175), this is also reinforced by significance <0.050 or (0.000 <0.050). Thus, H0 is rejected and H3 is accepted, this shows that there is a simultaneous significant influence between Compensation and Work Discipline on Employee Performance.

PENDAHULUAN

PT. Dupalindo Perkasa yang beralamat di Jl. Tekno Widya No.1, Setu, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa, seperti pembuatan Computer drilling (CNC), Computer Cutting, Dan Automatic Machine Post Forming, serta Automatic machine edging. Perusahaan ini memiliki tujuan untuk menjadi salah satu mitra bisnis yang khususnya dalam peyediaan dan manufaktur. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan melakukan inovasi dan creative dalam perkembangan produk untuk kebutuhan pasar. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan perusahaan mampu memahami beberapa hal peraturan yang telah diberikan perusahaan, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT. dupalindo perkasa yaitu belum maksimalnya kinerja dalam Perusahaan seperti pemenuhan target. Berikut Data Kinerja Pada PT. Dupalindo Perkasa

Tabel 1. 1
Rata-rata Penilaian Kinerja Tahun 2023

Aspek yang dinilai	Rata-rata hasil	Target
Kedisiplinan	60%	100%
Kualitas Kerja	70%	100%
Kuantitas Kerja	90%	100%
Attitude	70%	100%

Sumber : PT. Dupalindo Perkasa Tahun (2023)

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dapat terlihat bila kondisi penilaian kinerja masih terdapat masalah. Hal ini diindikasikan dari nilai rata – rata kinerja yang tidak mencapai target. Permasalahan yang terjadi yaitu setiap tahunnya kurang teliti dalam bekerja, jika hal ini terus terjadi akan terjadinya penurunan penilai kinerja karyawan pada perusahaan dan perusahaan tidak akan berkembang. hal ini disebabkan karena pemberian kompensasi serta insentif yang diberikan belum memuaskan para karyawan serta kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan yang memacu karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga menurunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Dupalindo Perkasa. Jika hal tersebut dibiarkan terus menerus akan kehilangan tingkat produktivitas, punurunan pada penilaian kinerja di atas akan terus merosot jika terus dibiarkan begitu saja jelas hal ini akan mengkhawatirkan pada perusahaan. Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa kualitas, kuantitas, waktu kerjasama antar karyawan merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja secara maksimal dan efektif.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. Dupalindo perkasa diantaranya faktor kompensasi dan disiplin. Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan

kepada karyawan sebagai upah atas jasanya yang bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang telah ditetapkan. Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi karyawan yaitu jenis pekerjaan, pengalaman, peraturan pemerintah, biaya hidup karyawan, kemampuan perusahaan membayar gaji karyawan dan tuntutan dari serikat buruh.

Permasalahan kompensasi yang terdapat di PT. Dupalindo Perkasa masih tergolong kurang baik dikarenakan tunjangan-tunjangan serta insentif yang didapat masih rendah dan belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemetintah sehingga masih banyak karyawan yang mengeluh mengenai kompensasi yang mereka terima dari perusahaan tidak sesuai dengan hasil kerja mereka. Berdasarkan observasi di tempat penelitian masih adanya kekurangan pada jenis pemberian kompensasi diantaranya:

Tabel 1. 2
Data Gaji Karyawan Tahun 2023

No	TAHUN	UMR	Rill
1	2018	3.270.936	2.752.000
2	2019	3.555.834	2.907.000
3	2020	3.841.368	3.336.000
4	2021	4.168.268	3.751.000
5	2022	4.230.792	3.834.000

Sumber : PT. Dupalindo Perkasa Tahun (2023)

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa kenaikan gaji belum maksimal. Kenaikan gaji yang signifikan hanya didapatkan untuk jabatan *head office*, *general manager*, *manager*, sedangkan untuk jabatan *staff* belum mendapatkan gaji yang signifikan, Hal ini menyebabkan karyawan khususnya staff merasa gaji yang diberikan perusahaan tidak adil dan jika dibiarkan dalam jangka panjang maka akan mengurangi rasa loyalitas terhadap perusahaan sehingga dapat saja mempengaruhi disiplin kerja yang akhirnya berdampak juga pada kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan. Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan komunikasi yang baik, karena komunikasi sangatlah penting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak, disiplin kerja yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol - simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Absensi Karyawan Periode Januari 2021- November 2023

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Alasan	Terlambat
Januari-Juni 2021	19	12	13	16
Juni-Desember 2021	21	16	24	21
Januari-Juni 2022	26	11	27	24
Juni-Desember 2022	13	24	14	16
Januari-Juni 2023	24	19	15	14
Juli-November 2023	12	18	28	22
Populasi	17	17	19	11

Sumber : PT. Dupalindo Perkasa Tahun (2023)

Berdasarkan tabel diatas terlihat tingkat keterlambatan dan absensi karyawan PT. Dupalindo Perkasa pada tahun 2023 masih terbilang cukup tinggi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Dupalindo Perkasa yang beralamat di Jl. Tekno Widya No.1, Setu, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan terhitung dari bulan Juni 2023 hingga Desember 2023. Populasi yang diambil adalah 55 karyawan pada Kinerja PT. Dupalindo perkasa. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. Dupalindo perkasa yang berjumlah 55 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,512	3.120		0,453	.019
	Kompensasi	0,510	.076	.117	3,147	.464
	Disiplin Kerja	0,571	.089	-.198	4,087	.215

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah, 2024

Pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai X_1 variabel Kompensasi sebesar 0,510, nilai X_2 variabel Disiplin Kerja sebesar 0,571 dan nilai *constant* (a) adalah 11,924. Maka hasil ndari pengolahan data menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa:

$$Y = 11,521 + 0,510X_1 + 0,571X_2$$

Persamaan regresi di atas mempunyai arti :

Nilai Konstanta = 11,924 ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dianggap constan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 11,924.

- Nilai Kompensasi (X_1) = 0, 0,571 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
- Nilai Disiplin Kerja (X_2) = 0,571 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap.

2. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.768 ^a	.589	.573	6.67303	.589	35.879	2	50	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,768 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 ^a	,719	,709	3,417
a. Predictors: (Constant), Disiplin , Kompensasi				

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,848 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 84,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-76,8\%) = 25,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Uji t

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.617	3.418		2.228	.030
	Kompensasi	1.042	.110	.793	9.486	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,486 > 1,674)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.304	3.571		.925	.359
	Disiplin Kerja	.925	.090	.816	10.281	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,281 > 1,674)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

5. Uji F

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1557,181	2	778,591	66,672	,000 ^b
	Residual	607,255	52	11,678		
	Total	2164,436	54			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN , KOMPENSASI						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(66,672 > 3,175)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

1. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Dupalindo perkasa. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji statistic t yang menunjukkan Pada variabel kompensasi nilai t tabel $< t_{hitung}$ ($2,006 < 3.147$) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Dupalindo perkasa. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji statistic t yang menunjukkan Pada variabel disiplin kerja nilai t tabel $< t_{hitung}$ ($2,006 < 4.087$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikansi disiplin kerjai terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Dupalindo perkasa. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji f yang menunjukkan bahwa diperoleh dari nilai f hitung 66,672 dan nilai f tabel 3,16, sehingga f hitung $> f_{tabel}$ ($66,672 > 3,16$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a

REFERENSI

- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), *Manajemen* Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo, 2020.
- Abdullah, Ma'ruf 2019. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Presindo.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Agrasadya, A., Dianti, A. R., & Sunarto, A. (2023). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII BOGOR*. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1237-1247.

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Amas, I., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 48-58.
- Anggriany, J., & Syarvina, W. (2023). *FAKTOR-FAKTOR PENILAIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN*. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(9), 91-100.
- Ariyanti, A. (2018). *Pengaruh motivasi dan mental berwirausaha terhadap minat berwirausaha mahasiswa*. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 95.
- Bustomi, P. A., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GALAXY MANDIRI PERKASA/20/ADM. BISNIS/2022* (Doctoral dissertation, Faculty of Social and Political Science).
- Cleren, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2022). *Pengaruh Analisis Jabatan Dan Analisis Kerja Terhadap Rekrutmen Karyawan Pt. Aryateknik Makmursentosa*. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 541-548.
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Oksaputri, S. R. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223-230.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisno, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). *Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655-676.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2017). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Nugroho, Y. A. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Pratama, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Pratama, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. United States of America: Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2019. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.

