

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA SUMBER PRIMA ELEKTRONIK

Lia Asmalah dan Nadia Rachma Maulina
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
dosen01644@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Kerja PT. Graha Sumber Prima Elektronik, untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik, untuk mengetahui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik.

Penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan pengujian Hipotesis. Populasi yang didapat dari data penelitian karyawan yang bekerja pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik, dan responden yang didapat sebanyak 174 karyawan dihitung menggunakan rumus Slovin yang sampelnya menjadi 64. Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana, Uji Signifikansi dan hipotesis.

Yang Signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Sumber Prima Elektronik, Hal ini dibuktikan dengan uji regresi linier $Y = 13,24 + 0,694X$, Korelasi product moment dengan hasil 0,712 dan nilai KD sebesar 50,69% sisanya 49, 31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperiksa. serta dari hasil pengujian hipotesis yang dihasilkan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$, 7,983 > 1,998.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Di sini perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai kekuatan pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan kegunaan dan hasil dalam setiap aktivitas perusahaan.

Pada intinya, sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan bagi organisasi atau agen mana pun untuk bertahan dan berkembang dengan baik. Sebagaimana diketahui secara umum, bahwa bolak-balik dari organisasi atau perusahaan adalah salah satunya tergantung pada karyawan atau sumber daya manusia yang ada dari pimpinan tertinggi hingga karyawan terendah di agensi.

Untuk membuat perubahan ke arah yang positif, manusia diperlukan untuk dapat diandalkan dalam kepentingan mereka, manusia harus diatur ke dalam manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM). Seperti diketahui dalam agensi ada satu elemen, yaitu manusia, yang merupakan sumber pendorong dari tujuan suatu agensi dan peran yang paling penting adalah untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan tujuan agensi. Sumber daya manusia atau apa yang disebut karyawan berperan dalam perencanaan, penerapan, pemantauan, dan pengendalian sehingga agensi mencapai misi yang bagus. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan setiap hari. Meningkatkan disiplin kerja merupakan faktor penting dan penting untuk dipertimbangkan dalam upaya mencapai produktivitas tinggi.

Satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Karena pentingnya peran manusia baik dalam kompetisi jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lain. Organisasi berhasil dalam mempengaruhi pasar jika mereka menarik perhatian atau kelebihan yang telah berbagi hal dibandingkan dengan organisasi lain. Build, Wilson (2012: 4).

Dan di dalam organisasi, disiplin kerja adalah sesuatu yang harus ditanamkan pada setiap karyawan, karena ini akan melibatkan tanggung jawab moral karyawan terhadap tugas dan kewajibannya. Disiplin diperlukan untuk tujuan organisasi lebih lanjut, untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan individu terhadap kelompok dalam perusahaan atau agen.

Menurut pendapat ahli yang lain disiplin kerja adalah “kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”Hasibuan, Malayu (2014: 193). Disiplin ditafsirkan ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaan dengan benar, mematuhi semua peraturan agensi yang berlaku. Dan dalam disiplin peraturan karyawan dan hukuman diperlukan. Peraturan ini sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan konseling bagi karyawan dalam menciptakan ketertiban yang baik di perusahaan. Ini akan mendukung pencapaian tujuan, jika karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dalam perusahaan atau instansi adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan yang dibuat oleh perusahaan yang mengikat setiap anggota perusahaan terhadap standar organisasi yang dapat diimplementasikan oleh semua karyawan dengan mereka sendiri. kesadaran dan paksaan dan hukuman. Peran karyawan di lingkungan baik di posisi mereka sebagai bawahan dan pemimpin sangat penting dalam menentukan keberhasilan pekerjaan unit.

Kinerja dari Potensi pertahanan yang dilakukan selama ini di nilai belum optimal. Hal ini disebabkan masih minimnya pengetahuan dan pengalaman yang berhubungan dengantugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu dibutuhkan suatu upaya nyata yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dari Potensi Pertahanan ini.

Ada faktor negatif yang dapat mengurangi kinerja karyawan, termasuk mengurangi keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka tidak mematuhi peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan mereka, hubungan manusia yang buruk juga mengurangi antusiasme mereka dan kurangnya contoh referensi dalam pencapaian kerja yang baik. Semua itu adalah penyebab penurunan kinerja karyawan di tempat kerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja termasuk loyalitas, motivasi dan disiplin kerja.

Kinerja seorang karyawan adalah hal individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk melakukan pekerjaan mereka. Manajemen dapat mengukur karyawan untuk kinerja mereka berdasarkan kinerja setiap karyawan. Menurut Bangun, Wilson (2012: 231) "yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan". Kinerja adalah tindakan, bukan peristiwa. Kinerja aksi itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil yang dapat dilihat langsung. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja tergantung pada kombinasi kemampuan, usaha, dan peluang yang didapat. Ini berarti

bahwa kinerja adalah pekerjaan karyawan dalam bekerja selama jangka waktu tertentu dan penekanannya adalah pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

PT. Graha Sumber Prima Elektronik yang terletak di Taman Tekno BSD Blok C11-12 Tangerang Selatan, adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang elektronik. Sehingga peran sumber daya manusia di perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Graha Sumber Prima Elektronik berusaha untuk selalu menekankan semua sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat kinerja tidak hanya dirasakan oleh individu tetapi juga dirasakan oleh perusahaan atau institusi.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan PT. Graha Sumber Prima Elektronik, masih ada beberapa kendala yang harus diselesaikan diantaranya: tingkat kehadiran pekerja yang masih rendah, kurangnya karyawan yang datang tepat waktu, kurangnya rasa tanggung jawab atas kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka, dan rendahnya tingkat kinerja karyawan. Menampilkan rata-rata tingkat kehadiran PT. Graha Sumber Prima Elektronik untuk periode Agustus 2017-Februari 2018 dengan informasi dalam setahun bahwa ada 58 orang yang tidak memiliki informasi sakit 17 orang, 21 pernyataan izin untuk tidak masuk dan alfa 20 orang. Tetapi ketiadaan karyawan di perusahaan masih dapat ditoleransi karena karyawan yang tidak masuk akan memberikan berita tentang alasan tidak memasukkan mereka. Namun, ternyata ketiadaan karyawan yang masih terus memberi kabar tentang alasan mereka untuk tidak masuk juga mempengaruhi kinerja. Pada 2017 target perusahaan tidak terealisasi sesuai target yang ditetapkan di awal. Dari data pada tabel 1.1 tidak adanya karyawan pada hari kerja, sehingga hasil kinerja operasional yang dihasilkan kurang optimal.

Selain data kehadiran karyawan, Anda dapat mengetahui data tentang disiplin karyawan untuk mengetahui jam kerja mereka. Terlihat jumlah karyawan yang dikategorikan terlambat. Mereka yang datang terlambat menunjukkan bahwa mereka kurang motivasi untuk datang bekerja tepat waktu. Waktu yang ditetapkan oleh kantor untuk membuka waktu operasional adalah 8:30 pagi, tetapi jumlah karyawan yang tiba pada jam ini masih membuat kinerja operasional kurang optimal. Ketidaksiplinan karyawan dalam memasuki kantor yang tidak tepat waktu berdampak pada kinerja, seperti hasil produksi yang tidak sesuai dengan perencanaan, dan sebagai akibatnya target yang telah ditentukan tidak terpenuhi. Penggunaan Finger Print juga digunakan untuk mengetahui jam berapa karyawan pulang dari kantor, dapat dilihat jumlah karyawan yang kembali terlalu cepat adalah 15 orang, karyawan yang kembali terlalu cepat membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu, karena 15 (lima belas) pekerjaan harus diserahkan kepada karyawan yang belum kembali pada waktu itu, ini membuat pekerjaan karyawan menumpuk. Adapun mereka yang lembur adalah karyawan yang bertugas merekapitulasi dan membackup hasil kerja dalam kehidupan sehari-hari mereka. Adapun mereka yang

Atas dasar latar belakang permasalahan di atas, maka dalam penelitian penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Graha Sumber Prima Elektronik”**.

B. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Sumber Prima Elektronik?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan di PT. Graha Sumber Prima Elektronik.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Graha Sumber Prima Elektronik.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Sumber Prima Elektronik.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2017 : 193) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi mengemukakan bahwa : “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sondang P. Siagian (2010 : 305) mengemukakan pengertian disiplin yaitu “Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Menurut Handoko (2012 : 208) mendefinisikan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan adanya kesediaan dari karyawan untuk menaati setiap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

B. Kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata-kata “ *lo porfrom*” yang artinya melakukan sesuatu dan menyempurnakan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab mereka dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu, dalam banyak praktik manajemen sumber daya manusia, banyak teknologi muncul dengan kinerja kata, yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), juga dikenal sebagai penilaian kinerja (*permormance appraisal, performance rating, performance assessment, employ evaluation, rating, efficiency rating, service rating*) atas dasar itu adalah proses yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja kerja (*job performance*). Kinerja mengacu pada prestasi kinerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Agar lebih jelas dalam penjelasan kinerja, berikut adalah beberapa wawasan tentang kinerja para pakar diantaranya : menurut Wilson bangun (2012 : 231) dalam buku manajemen sumber daya manusia mengemukakan : “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”.

C. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin karyawan merupakan sikap atau perilaku yang ditentukan karena kebiasaan seseorang menaati atau mematuhi peraturan, baik dalam kehidupan masyarakat maupun didalam suatu organisasi, sedangkan kinerja merupakan hasil kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab. Menurut Malayu Hasibuan (2017 : 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima sementara sebagai kebenaran seperti itu, ketika fenomenal awal diketahui dan merupakan dasar kerja dan bimbingan dalam sertifikasi Menurut Moh. Nazir (2011:151). Dalam uji hipotesis statistik dapat dirumuskan sebagai berikut

Ho: P: 0 =: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan perusahaan PT. Graha Sumber Prima Elektronik.

Ha : P : 0 = :Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Graha Sumber Prima Elektronik.

METODOLOGI Penelitian

Metodologi penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang diperhatikan yaitu : cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara yang masuk akal. Empiris berarti cara-cara yang digunakan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Sugiyono (2014:2).

HASIL PENELITIAN

A. Depenelitian Objek Penelitian

Responden yang dijadikan objek penelitian adalah sampel seluruh karyawan PT Graha Sumber Prima Elektronik yang berjumlah 64 karyawan. Dikarnakan jika menggunakan populasi secara keseluruhan teelalu banyak maka peneliti menggunakan metode sampel dari populasi 174 diambil sampel 64 sampel sebagai responden.

B. Penemuan dan Pembahasan

1. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah penelitian memberikan pembobotan nilai hasil kuesioner, maka selanjutnya peneliti melakukan pengujian validitas instrument untuk mengetahui kevalidan data. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner yang dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Tabel 1
Hasil Perhitungan Validitas

No	X	y	r tab	Ket
1	0,330	0,338	0,246	Valid
2	0,353	0,281	0,246	Valid
3	0,470	0,586	0,246	Valid
4	0,445	0,551	0,246	Valid
5	0,387	0,421	0,246	Valid
6	0,338	0,315	0,246	Valid
7	0,362	0,470	0,246	Valid
8	0,447	0,371	0,246	Valid
9	0,459	0,426	0,246	Valid
10	0,581	0,589	0,246	Valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, hasil perhitungan $r_{hitung} 0,338 > r_{tabel} 0,246$ maka seluruh butir instrument variabel Kinerja

Karyawan dinyatakan valid. Selanjutnya untuk butir 2-10 penulis menggunakan perhitungan dengan alat bantu Microsoft excel, berikut adalah hasil perhitungan menggunakan Microsoft excel. Dari tabel diatas seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka seluruh butiran instrument pada variabel Kinerja Karyawan yang di gunakan pada pernyataan ini dinyatakan valid.

2. Koefisien Korelasi Product Moment

Setelah menginterpretasikan hasil korelasi yang didapat dengan tabel pedoman korelasi, ternyata R_{xy} 0,712 masuk kedalam interval kuat, yang artinya terdapat tingkat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik

3. Uji Hipotesis (Uji-t)

Menurut Sugiyono (2011:69) menjelaskan hipotesis asosiatif sebagai berikut “hipotesis asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Berdasarkan perumusan masalah yang ada dan mempertimbangkan teori yang relevan, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik.

Ha : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik.

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis :

a. Menentukan Taraf Signifikan

Dalam menentukan taraf nyata (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0,05.

- 1) Taraf signifikan (α) = 5%
- 2) Derajat kebebasan = $n-2 = 64 - 2 = 62$
- 3) t_{tabel} (5% : 62) = 1,998

b. Menguji Signifikan atau Menentukan t_{hitung}

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : sugiyono (2011:250)

Diketahui :

$t = t_{hitung}$ yang dicari

$n = 64$ Jumlah sampel

$r = 0,712$ koefisien korelasi antara X dan Y

$$t_{hitung} = \frac{0,712\sqrt{64-2}}{\sqrt{1-0,712^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,712\sqrt{62}}{\sqrt{1-0,5069}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,712 \cdot 7,87400}{\sqrt{0,4931}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,60628}{0,70221}$$

$$t_{hitung} = 7,983$$

c. Tingkat Signifikan atau Kriteria Pengambilan Keputusan

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,998 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,998 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

PENUTUP

1. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian yang dilakukan untuk “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Disiplin Kerja pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik ini sudah sangat setuju 41,87% dan setuju 40,78% dan hal ini dibuktikan dengan *presentase* 82,65% pelanggan menilai sangat setuju dan setuju bahwa Disiplin Kerja pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik sudah sangat baik.
- b. Kinerja Karyawan pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik sudah sangat setuju 44,69% dan setuju 38,91% dan hal ini dibuktikan dengan *presentase* 83,6% puas dengan kinerja karyawan dalam membeli produk di pada pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi linier $Y = 13,24 + 0,694 X$, Korelasi *product moment* dengan hasil 0,712 dan nilai KD sebesar 50,69% sisanya 49,31% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Serta dari hasil uji hipotesis yang dihasilkan sebesar $t_{hitung} 7,983 >$ dari $t_{tabel} 1,998$.

2. Saran

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu disarankan sebagai berikut :

- a. Untuk variabel disiplin kerja yang menjawab netral (N) sebesar 81 atau 12,65%, yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 24 atau 3,76% dan yang menjawab sangat tidak setuju 6 atau 0,94%,. Sebaiknya Disiplin Kerja pada PT. Graha Sumber Prima Elektronik, manajer harus tegas pada semua karyawan tanpa terkecuali, Karyawan yang tidak masuk tanpa ijin di tegur.
- b. Untuk variabel kinerja karyawan masih cukup banyak yang menjawab netral (N) sebesar 78 atau 12,19%, yang menjawab tidak setuju (TS) sebesar 22 atau 3,43% dan yang menjawab sangat tidak setuju 5 atau 0,78%, Meskipun sebagian besar responden merasa puas atas Kinerja Karyawan, namun masih ada skor atau penilaian yang rendah yaitu Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA.Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, MMA'ruf.2014. “*Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*”. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Arikunto, S.2010. “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*”. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bilson,Simamora.2011. “*Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan. Profitabel*”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Dr.Kasmir.2015. “*Analisis Laporan Keuangan*”. Jakarta: Rajawali Pers.
- EdySutrisno. 2014. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Kencana.