

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA DI PT. SUMBER HIDUP SEHAT SEMARANG

An Riwi Widyastuti¹, Novita Budiyo²

Fakultas Psikologi Universitas AKI Semarang
riwi_widyastuti@yahoo.com, novitabudiyo92@gmail.com

Abstract

Employee performance is the result of work and work behavior that has been achieved to perform the tasks and responsibilities assigned to employees within a certain period of time. High-performance performance is required by employees to achieve the company's goals. This study aims to establish the relationship between work discipline and employee performance in PT. Sumber Hidup Sehat Semarang. The research method used is a quantitative research method that uses a work discipline scale and an employee performance scale. The sampling technique used is a saturation sampling with 142 subjects. Analysis of used data Spearman correlation, with the results of the correlation value of $r_s = 0.631$ with a significance = 0.000 ($p < 5\%$) This indicates that there is a positive relationship between work discipline and employee performance.

Keyword: *employee performance, work discipline*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan dalam periode waktu tertentu. Performa kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Hidup Sehat Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala disiplin kerja dan skala kinerja karyawan. Sampel yang digunakan berjumlah 142 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan 142 subjek. Analisa data yang digunakan Korelasi *Spearman*, dengan hasil nilai korelasi $r_s = 0,631$ dengan signifikansi = 0,000 ($p < 5\%$) ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Nilai sumbangan efektif yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 44,6 %.

Kata kunci: *Kinerja karyawan, disiplin kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dengan mengelola sumber daya manusia secara baik akan dapat mendorong para karyawan untuk memberikan kontribusi positif bagi produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan membantu untuk memenuhi target perusahaan. Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Performa kinerja yang tinggi juga sangat dibutuhkan PT Sumber Hidup Sehat Semarang yang bergerak di bidang ritel farmasi. Hasil penilaian secara berkala berdasar dari KPI (*Key Indicator Performance*) yang ada pencapaian yang diraih belum maksimal yakni hanya 69% dari target 100%. Penilaian KPI terdiri dari beberapa aspek, termasuk didalamnya *discipline behavior* yang mencakup ketepatan waktu masuk kerja, efisiensi penggunaan jam kerja dan tertib menggunakan seragam kerja. Belum tercapainya target merupakan salah satu tolak ukur bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Kinerja para karyawan sangat dibutuhkan untuk mendukung proses operasional yang ada di apotek seperti ketepatan waktu pengiriman obat, memastikan ketersediaan obat, pengurusan perijinan apotek, mencari tenaga kompeten untuk apotek, pemeliharaan aset apotek dan memastikan bangunan apotek tetap layak beroperasi. Hal-hal tersebut dapat tercapai dengan baik apabila didukung oleh kedisiplinan para karyawannya.

Dari observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat, menggunakan waktu istirahat lebih dari yang ditentukan, kurang tertib menggunakan seragam kerja yang ditentukan, masih tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang harusnya selesai tepat waktu jadi

terhambat dan menimbulkan biaya *overtime*. Kebijakan perusahaan tentang masalah absensi juga kurang penegakan sehingga membuat karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kehadirannya. Kehadiran dan ketepatan waktu karyawan perlu mendapat perhatian dan peningkatkan agar karyawan lebih disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan akan meningkat di masa yang akan datang. Karena dengan karyawan tidak disiplin, akan mengganggu aktivitas pekerjaan satu divisi dengan divisi lainnya. Pekerjaan menjadi terhambat dan akan memerlukan waktu lebih untuk menyelesaikannya. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Kasmir, 2016). Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima sanksi yang telah disepakati. Oleh karena itu perlu untuk diketahui adakah hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Sumber Hidup Sehat Semarang

TINJAUAN PUSTAKA

Mangkunegara (2017) mengungkapkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wijono (2010) kinerja karyawan diartikan sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai dan Sagala, 2013). Lebih lanjut (Simanjuntak, 2011) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Kasmir (2016) kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Kasmir (2016) juga menyatakan bahwa

terdapat enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a) Kualitas (mutu) merupakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- b) Kuantitas (jumlah), untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- c) Waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit), jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik demikian pula sebaliknya.
- d) Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- e) Pengawasan. Dengan melakukan pengawasan, karyawan akan merasa lebih bertanggungjawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.
- f) Hubungan antar karyawan. Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini seringkali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Rivai (2011) mengatakan bahwa pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2009) menyatakan terdapat empat indikator untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

- a) Taat terhadap aturan waktu. Dapat dilihat dari jam masuk kerja, pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Peraturan tentang cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Djeremi, et al (dalam Warella, dkk., 2021) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk dengan pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Harlie, 2010). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuliatini dan Suryatiningsih (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Jufrizen dan Hadi (2021) diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Lebih lanjut Akmad, dkk (2019) dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan penegakan disiplin kerja maka karyawan akan berusaha untuk melakukan tugasnya semaksimal mungkin sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala kinerja karyawan dan skala disiplin kerja. Skala kinerja karyawan disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Begitupun dengan skala disiplin kerja disusun oleh peneliti berdasarkan indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2009) yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. dan skala kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 142 orang karyawan PT. Sumber Hidup Sehat Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015), teknik analisis data menggunakan Korelasi *Spearman* dengan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji daya diskriminasi aitem dan reliabilitas, diperoleh hasil uji korelasi aitem total pada skala kinerja karyawan berkisar antara 0,310 - 0,655. Dari 24 aitem yang dianalisis, ada 1 aitem yang gugur. Adapun koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* dengan hasil 0,890 termasuk kategori sangat reliabel. Uji korelasi aitem total skala disiplin kerja berkisar antara 0,309 - 0,563. Dari 24 aitem yang dianalisis, ada 4 aitem yang gugur. Koefisien realibilitas dengan *Alpha Cronbach* diperoleh sebesar 0,851. termasuk kategori sangat reliabel.

Untuk uji normalitas pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,85 dengan signifikansi 0,013 ($p < 5\%$) yang berarti distribusi data bersifat tidak normal dan pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,68 dengan signifikansi 0,200 ($p > 5\%$) yang berarti distribusi data bersifat normal.

Hasil uji linear. Variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh hasil $F = 112,748$ dengan signifikansi = 0,000 ($p < 5\%$). Artinya hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan bersifat linear.

Sedangkan hasil uji hipotesis. Diperoleh nilai korelasi $r_s = 0,631$ dengan signifikansi = 0,000 ($p < 5\%$). Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Nilai sumbangan efektif yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 44,6 %

Pembahasan

Hasil uji korelasi menunjukkan nilai korelasi $r_s = 0,631$ dengan signifikansi = 0,000 ($p < 5\%$) artinya terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Hidup Sehat Semarang. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Sumber Hidup Sehat Semarang, begitu pula sebaliknya. Yuliatini dan Suryatiningsih (2021) mengemukakan bahwa jika karyawan memahami pentingnya disiplin dalam bekerja maka hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan target pekerjaan yang diberikan dan menggunakan waktu kerja secara efektif. Hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Penelitian Hidayati, dkk, (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh, variabel kinerja karyawan diperoleh Mean Empirik (ME) sebesar 75,13; Mean Hipotetik (MH) sebesar 57,5 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 11,5. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan termasuk kategori sedang (57,7%) namun dengan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk ditingkatkan. Hendrawardani & Sukamto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja digunakan sebagai alat bagi manajerial dalam melakukan komunikasi kepada karyawan untuk merubah kinerjanya. Dalam penelitian Hasibuan, dkk (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja diperoleh Mean Empirik (ME) sebesar 65,57; Mean Hipotetik (MH) sebesar 50 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 10. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan termasuk kategori sedang (54,9%). Karyawan dinilai cukup mampu menunjukkan kesediaan untuk selalu menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku walaupun masih tetap harus ditingkatkan terutama terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan dan perilaku dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2010), ada berbagai cara untuk meningkatkan disiplin kerja seperti adanya pemberian sanksi bagi yang melanggar,

pemberian *reward* bagi yang teladan dan adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan. Variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 44,6 % dan sisanya 55,4 % dipengaruhi faktor lainnya seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang) dan inisiatif.

Data tambahan dalam penelitian diungkap dengan *Mann-Whitney Test* diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan disiplin kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan di PT. Sumber Hidup Sehat Semarang yang ditunjukkan dari nilai sig sebesar 0,420 ($p > 5\%$). Namun sebaliknya terdapat perbedaan kinerja antara karyawan laki-laki dan perempuan yang ditunjukkan dengan nilai sig sebesar 0,016 ($p < 5\%$) dimana karyawan perempuan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Laila, dkk (2018) bahwa tidak terdapat perbedaan pada disiplin kerja antara pegawai pria dan wanita di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan Bali. Juga penelitian yang dilakukan oleh Effendi (2018) ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan kesetaraan gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser, pegawai perempuan lebih baik kinerjanya dibandingkan kinerja pegawai laki-laki. Selain itu, data tambahan lainnya diketahui berdasarkan *Kruskal-Wallis Test* bahwa tidak ada korelasi antara masa kerja dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Sumber Hidup Sehat Semarang, yang ditunjukkan dengan nilai sig $> 5\%$.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan penelitian: (1) ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Sumber Hidup Sehat Semarang ditunjukkan dari nilai korelasi $r_s = 0,631$ dengan signifikansi = 0,000 ($p < 5\%$) artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja semakin rendah pula kinerja karyawan. (2) Sumbangan efektif yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Hidup Sehat Semarang adalah sebesar 44,6

%. (3) Tidak terdapat perbedaan disiplin kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan di PT. Sumber Hidup Sehat Semarang yang ditunjukkan dari nilai sig sebesar 0,420 ($p > 5\%$). (4) Terdapat perbedaan kinerja antara karyawan laki-laki dan perempuan yang ditunjukkan dengan nilai sig sebesar 0,016 ($p < 5\%$) di PT. Sumber Hidup Sehat Semarang. (5) Tidak ada korelasi antara masa kerja dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Sumber Hidup Sehat Semarang, yang ditunjukkan dengan nilai sig $> 5\%$.

Saran

Bagi Perusahaan diharapkan lebih mendorong karyawan untuk mentaati dan mengikuti standard dan peraturan yang telah ditetapkan, baik disiplin dalam hal taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, juga taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Adanya tindakan atau sanksi yang konkrit sesuai dengan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku hal ini untuk mencegah timbulnya pelanggaran yang lebih lanjut. Dan juga pemberian hukuman bagi pelanggaran yang berulang. Di sisi lain perusahaan hendaknya dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang berdisiplin baik dalam perusahaan.

Bagi peneliti lain yang tertarik dengan tema sejenis dapat memperluas kajiannya dengan variabel yang mempengaruhi lainnya seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang) dan inisiatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., Fikri, M.F., Rahayu.2019. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat. *Jurnal manajemen tools, Vol 11 No. 2*
- Effendi, S.N. 2018. Kinerja pegawai berdasarkan kesetaraan gender di kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *PP e-Journal Pemerintahan Integratif 6 (1): 95-104 tahun 2018.*
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hendrawardani.B, Sukamto, J. 2019. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Wom Finance Kebumen. *Jurnal E-Bis (Ekonomi Bisnis)*, 3(1), 1 - 15
- Herlie, M. 2010. Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11, (2),10-23
- Hidayati, S.K., Perizade, B., & Widiyanti, M.2019. Effect of work discipline and work environment to performance of employees. (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *International journal of scientific and research publications*, Volume 9, Issue 12, December 2019 ISSN 2250-3153
- Jufrizen, Hadi, F.P.2021. Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal sains manajemen*.Volume7 No.1 E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Laila, N.V., Supeni, R.E., Winahyu, P., 2018. Perbedaan motivasi kerja, stres kerja dan disiplin antara kartawan laki-laki dan perempuan di PT. Pos Indonesia Cabang Tabanan Bali. *Artikel*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember
- Mangkunegara,A.A.A.P.2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- _____ & Sagala, E,J. 2013. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta:Muara Kencana
- Sinambela,L.P.2018. *Manajemen sumber daya manusia*.Bumi Aksara
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakutas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung : CV.Alfabeta
- Sutanto dan Eni. 2018. *Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt fluid indonesia*. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 14 No. 1 Tahun 2018.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana.

- Yuliantini dan Suryatiningsih. 2021. *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Sosial dan Humaniora Vol. 6 No. 2 Tahun 2021.
- Warella, S dkk. 2021. *Penilaian kinerja sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi industri & organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.