

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rahmat Samitra di Tanah Grogot Kabupaten Paser

Toppan Ramadhan^{✉1}, Achmad Afrianoor Firdaus², Shalahuddin³

^{1,2} STIE Widya Praja Tanah Grogot

³ Universitas Borneo Tarakan

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui variabel yang dominan terhadap sub variabel disiplin kerja. Seluruh responden berjumlah 42 orang responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Perubahan Variabel Motivasi, Variabel Pendidikan dan Pelatihan, Variabel Kepemimpinan, Variabel Kesejahteraan, Variabel Penegakan disiplin melalui hukum, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika variabel bebas ditingkatkan satu satuan, maka variabel tidak bebas akan meningkat satu satuan begitu juga sebaliknya jika mengalami penurunan satu satuan, maka variabel tidak bebas akan menurun satu satuan. Berdasarkan penelitian ini terdapat hubungan yang kuat dari variabel Disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Secara simultan variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan; Kepemimpinan; Kesejahteraan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance and to determine the dominant variable on the work discipline sub-variable. All respondents amounted to 42 respondents. The analysis used in this research is multiple linear regression analysis. Changes in Motivation Variables, Education and Training Variables, Leadership Variables, Welfare Variables, Variables Enforcement of discipline through law, affect employee performance, if the independent variable is increased by one unit, the dependent variable will increase by one unit and vice versa if it decreases by one unit, then the dependent variable will decrease by one unit. Based on this research, there is a strong relationship between the work discipline variable (X) and the employee performance variable (Y). Simultaneously independent variables have a positive effect on the dependent variable.

Keywords: Education and Training; Leadership; Welfare.

Copyright (c) 2022 Toppan Ramadhan

✉ Corresponding author :

Email Address : shalahuddinayubi@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan untuk mencapai profit yang optimal. Tujuan tersebut akan dapat tercapai apabila perusahaan

melaksanakan aktifitas usaha tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan. Rencana yang telah ditetapkan secara matang akan dapat dilakukan apabila ada kerja sama yang baik antara perusahaan dengan pihak karyawan.

Karyawan mempunyai unsur penting dalam perusahaan, maka keberadaannya haruslah menjadi perhatian bagi perusahaan agar karyawan bekerja secara maksimal. Oleh sebab itu perlu adanya dorongan dan dukungan dari perusahaan untuk mengembangkan karier sesuai keinginan karyawan maupun perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan tidak hanya dituntut mampu melaksanakan tugas, akan tetapi juga memiliki sikap moral yang harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Salah satu sikap moral yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan agar dapat bekerja dengan optimal adalah disiplin kerja. Kedisiplinan ini merupakan sisi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja dapat dicapainya. Menurut Hasibuan (2012) Kedisiplinan adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dan menunjang efisiensi kerja, karena tanpa disiplin kerja suatu pekerjaan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan. Perusahaan melakukan usaha dalam menegakkan disiplin kerja karyawan dengan cara karyawan diharuskan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan dalam perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik. Hal ini mendukung tercapainya tujuan bersama. Pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan melalui peraturan-peraturan yang berlaku bertujuan agar para karyawan disiplin, karena dengan adanya dorongan yang benar-benar terpancar dari diri sendiri maka karyawan dengan suka rela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Tujuan dibuatnya aturan-aturan yang mengikat yaitu untuk membentuk sikap disiplin, tanggung jawab dan etika kerja di lingkungan suatu organisasi perusahaan kearah terwujudnya hubungan kerja yang selaras dan dinamis.

Suatu perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang selaras dan dinamis, apabila disiplin kerja karyawan dapat lebih dibudayakan dan ditingkatkan. Tidak hanya pada karyawan tingkat bawah, tapi juga karyawan tingkat atas. Agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien mungkin, sehingga kinerja karyawan akan lebih ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Jadi apabila

dalam suatu perusahaan tenaga kerjanya kurang disiplin dalam melakukan tugasnya, maka prestasi kerjanya akan menurun.

Demikian pula sebaliknya pola pemikiran diatas tidaklah berlaku secara timbal balik artinya, apabila suatu ketika terjadi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan maka secara tidak langsung berarti telah terjadi perbaikan terhadap disiplin kerja pada perusahaan tersebut. Namun sudah pasti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan besar. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja berhubungan erat terhadap kinerja karyawan.

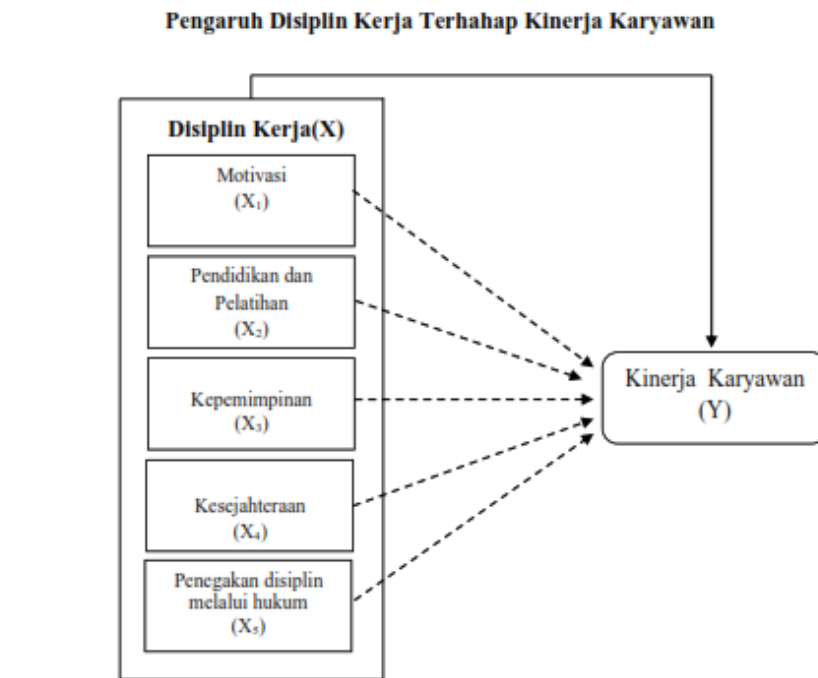
Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sebagian telah dikatakan dalam pencapaian keputusan suatu perusahaan terlaksana bilamana kerja sama antara atasan dan bawahan disamping faktor lain seperti sarana dan prasarana yang ada diperusahaan tersebut. Bagi karyawan dalam turut serta mencapai tujuan perusahaan dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pekerjaannya. Setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu adanya penyesuaian diri dengan ketentuan-ketentuan yang ada, agar pelaksanaan pekerjaannya berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan penyesuaian diri ini maksudnya agar perilaku setiap karyawan diarahkan pada perilaku yang tertib, teratur dan timbul adanya kepatuhan yang diharapkan bagi perusahaan.

Pencapaian disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi karyawan perusahaan. Akan sulit bagi karyawan bilamana didalam perusahaan tidak ada ketentuan-ketentuan yang diberlakukan untuk dapat dipegang sebagai landasan pekerjaan. Disiplin kerja dapat membina dan meningkatkan kinerja karyawan karena didalam terdapat unsur ketertiban, keteraturan dan kepatuhan dalam melaksanakan kerja seperti yang diungkapkan oleh Martoyo (2000:87) dimana ada beberapa faktor yang perlu diketahui untuk menilai prestasi kerja. Faktor-faktor tersebut adalah: Disiplin, Kerjasama, Inisiatif, Tanggung jawab.

Penelitian Asmiril (2011), Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIII Desa Olong Pinang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai R sebesar 0,607, ini berarti terdapat pengaruh variabel disiplin kerjaterhadap variabel kinerja karyawan, dan secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel tidak bebas. Penelitian Shalahuddin et al (2020) dengan judul Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung memperlihatkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, sedangkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 81% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya 19% dipengaruhi variabel lain.

Berdasarkan hal – hal yang telah diuraikan dalam landasan teori diatas, maka dapat disusun kerangka pemikiran dan hipotesis yang menggambarkan tentang hubungan diantara hal – hal tersebut sebagai berikut, diduga ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan dan diduga bahwa Variabel Pendidikan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Rahmat Samitra di Tanah Grogot.



Sumber : data hasil olahan

Keterangan

—————> = Pengaruh secara simultan (bersama – sama)

- - - - -> = Pengaruh secara parsial (sendiri – sendiri).

METODOLOGI

Penelitian ini bersifat kuantitatif artinya Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel, yang akan menjelaskan hipotesis adanya pengaruh dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini, pengaruh disiplin kerja yang terdiri dari motivasi, pendidikan dan pelatihan, Kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin melalui hukum terhadap kinerja pegawai CV. Rahmat Samitra Tanah Grogot Kabupaten Paser. Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan. Lokasi riset penelitian dilaksanakan di CV. Rahmat Samitra, tepatnya di jalan Negara Km. 4 Kode Pos 76211 Tanah Grogot Kabupaten Paser. Pengaruh disiplin kerja yang terdiri dari motivasi, pendidikan dan pelatihan, Kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin melalui hukum terhadap kinerja pegawai akan

diteliti. Waktu penelitian dilaksanakan dari Bulan Maret sampai dengan bulan Juni tahun 2020.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Rahmat Samitra di Tanah Grogot, yang berjumlah 42 orang karyawan. Menurut Arikunto (1990: 112) menyatakan bahwa "Apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selajutnya, jika subyeknya besar dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25%". Berdasarkan pendapat diatas peneliti menetapkan sampel berjumlah 42 orang karyawan dimana sampel diambil sama berdasarkan populasi yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X)

Berdasarkan hasil penelitian kepada responden pengaruh Variabel Disiplin Kerja didapatkan data yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Disiplin (X)

Indikator	STS		TS		R		S		SS		Indeks Disiplin
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Motivasi karyawan	0	0,0	0	0,0	8	19,0	26	61,9	8	19,0	33,6
Hubungan antar pribadi	0	0,0	0	0,0	10	23,8	29	69,0	3	7,1	32,2
Kesempatan mengikuti diklat	0	0,0	0	0,0	15	37,7	21	50,0	6	14,3	31,8
Materi pembelajaran	0	0,0	0	0,0	20	47,6	15	35,7	7	16,7	31,0
Pemimpin menekankan disiplin	0	0,0	0	0,0	3	7,1	33	78,6	6	14,3	34,2
Komunikasi pimpinan	0	0,0	0	0,0	9	21,4	27	64,3	6	14,3	33,0
Gaji dan upah	0	0,0	0	0,0	15	35,7	22	52,4	5	11,9	31,6
Asuransi kesehatan	0	0,0	0	0,0	11	26,2	28	66,7	3	7,1	32,0
Menaati aturan	0	0,0	0	0,0	5	11,9	27	64,3	10	23,8	34,6
Sanksi	0	0,0	0	0,0	9	21,4	22	52,4	11	26,2	34,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dipersepsikan positif terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai disiplin kerja, terlihat nilai indeks Disiplin kerja berada diantara 31,0 sampai dengan 34,6 dimana indikator menaati aturan pada dimensi penegakan disiplin melalui hukuman mendapatkan nilai paling tinggi yaitu sebesar 34,6 sedangkan indikator materi pembelajaran tentang kedisiplinan pada dimensi pendidikan dan pelatihan memperoleh nilai indeks paling kecil yaitu 31. Dari tabel 1 dapat diperoleh indeks untuk variabel disiplin secara keseluruhan yaitu sebesar 32,8.

Pada indikator (X1.1) motivasi karyawan mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 61,9%, diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebesar 19,0% sedangkan nilai indeks sebesar 33,6. Pada indikator (X1.2) Hubungan antar

pribadi mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 69,0%, nilai indeks sebesar 32,2. Indikator (X1.3) Kesempatan mengikuti diklat separuh dari jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 50,0%, sisanya menjawab ragu ragu dan sangat setuju masing masing dengan nilai 37,7% dan 14,3% dengan nilai indeks sebesar 31,8. Pada indikator (X1.4) Materi pembelajaran jawaban responden yang paling banyak adalah setuju dengan nilai sebesar 35,7% atau sebanyak 15 responden sedangkan untuk nilai indeks diperoleh sebesar 31,0 dan merupakan nilai indeks paling kecil dari semua indikator pada variabel Disiplin kerja.

Indikator (X1.5) Pemimpin menekankan disiplin mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 78,6%, diikuti oleh jawaban sangat setuju yaitu sebesar 14,3% sedangkan nilai indeks sebesar 34,2. Pada indikator (X1.6) Komunikasi pimpinan mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 64,3%, nilai indeks sebesar 33,0. Indikator (X1.7) Gaji dan upah jawaban responden adalah mayoritas setuju dengan nilai sebesar 52,4% atau sebanyak 22 partisipan, sisanya menjawab ragu ragu dan sangat setuju masing masing dengan nilai 35,7% dan 11,9% dengan nilai indeks sebesar 31,6. Selanjutnya indikator (X1.8) Asuransi kesehatan mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 66,7%, nilai indeks sebesar 32. Indikator (X1.9) Menaati aturan mendapatkan jawaban responden yang paling banyak adalah setuju dengan nilai sebesar 64,3% atau sebanyak 27 responden sedangkan untuk nilai indeks diperoleh sebesar 34,6 dan merupakan nilai indeks paling besar dari semua indikator pada variabel Disiplin kerja. Indikator (X1.10) Sanksi mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 52,4% atau sebanyak 22 responden sedangkan nilai indeks dari indikator ini sebesar 34,0.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Dekripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	STS		TS		R		S		SS		Indeks Kinerja
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Memenuhi tuntutan	0	0,0	0	0,0	8	19,0	29	69,0	5	11,9	33,0
Memahami tugas pokok	0	0,0	0	0,0	9	21,4	25	59,5	8	19,0	33,4
Ketepatan waktu	0	0,0	0	0,0	8	19,0	31	73,8	3	7,1	32,6

Memperbaiki kesalahan	0	0,0	0	0,0	5	11,9	25	59,5	12	28,6	35,0
------------------------------	---	-----	---	-----	---	------	----	------	----	------	------

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dipersepsikan positif terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja karyawan, terlihat indeks kinerja berada pada rentang 33 sampai dengan 35, dimana indikator Memperbaiki kesalahan tanpa diperintah berada pada nilai tertinggi yaitu 35 sedangkan indikator memenuhi tuntutan yang diharapkan berada pada nilai paling rendah dengan indeks sebesar 33. Dari tabel 2 dapat diperoleh indeks untuk variabel kinerja karyawan secara keseluruhan yaitu sebesar 33,5.

Pada indikator (Y1) Memenuhi tuntutan mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 69,0% diikuti pernyataan ragu ragu dengan nilai sebesar 19%, adapun nilai indeks sebesar 33 dari indikator. Pada indikator (Y2) Memahami tugas pokok jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 59,5%, yang nilai indeksnya 33,4. Pada indikator (Y3) Ketepatan waktu mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 73,8 % atau sebanyak 31 responden yang memberikan tanggapan dari total 42 responden, nilai indeks sebesar 32,6. Indikator (Y4) Memperbaiki kesalahan mayoritas jawaban responden adalah setuju dengan nilai sebesar 59,5 % atau sebanyak 25 responden yang memberikan tanggapan dari total 42 responden, nilai indeks sebesar 35 dan merupakan nilai indeks paling tinggi yang diperoleh.

Variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,625 sedangkan t tabel sebesar 1,68830 jadi $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $1,625 < 1,68830$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh pada tarap keyakinan $\alpha 0,113 > 0,005$ dengan tingkat keyakinan $1 - \alpha = 95\%$ terhadap kinerja karyawan di CV. Rahmat Samitra Tanah Grogot atau hipotesis ditolak. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,534 sedangkan t tabel sebesar 1,68830 jadi $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $4,534 > 1,68830$, hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan pada tarap keyakinan $\alpha 0,000 < 0,005$ dengan tingkat keyakinan $1 - \alpha = 95\%$ terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Samitra Tanah Grogot atau hipotesis diterima

Variabel Kepemimpinan (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,912 sedangkan t tabel sebesar 1,68830 jadi $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3,912 > 1,68830$, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan pada tarap keyakinan $\alpha 0,000 < 0,005$ dengan tingkat keyakinan $1 - \alpha = 95\%$ terhadap kinerja karyawan pada CV. Rahmat Samitra Tanah Grogot atau hipotesis diterima. Variabel Kesejahteraan (X4) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,734 sedangkan t tabel sebesar 1,68830 jadi $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $1,734 > 1,68830$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan berpengaruh pada tarap keyakinan $\alpha 0,091 > 0,005$ dengan tingkat keyakinan $1 - \alpha$

= 95% terhadap kinerja karyawan di CV. Rahmat Samitra Tanah Grogot atau hipotesis diterima.

Variabel Penegakkan Disiplin Melalui Hukuman (X5) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,318 sedangkan t tabel sebesar 1,68830 jadi $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $1,318 < 1,68830$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penegakkan disiplin melalui hukuman tidak berpengaruh pada tarap keyakinan $\alpha 0,196 > 0,005$ dengan tingkat keyakinan $1 - \alpha = 95\%$ terhadap kinerja karyawan di CV. Rahmat Samitra Tanah Grogot atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan keterangan diatas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2) yaitu sebesar 4,534, jadi sama dengan hipotesis yang tertera pada bab dua sebelumnya. Secara kebenarannya dan kenyataannya pada hasil penelitian ini bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X2) menjadi yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Rahmat Samitra Tanah Grogot, karena sudah dilakukan penelitian serta pengujian secara parsial sehingga variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2) muncul sebagai variabel bebas atau independen yang paling dominan, sehingga variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2) dapat diterima dan menjadi variabel yang dominan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Nilai persamaan regresi diperoleh : $Y = 0,064 + 0,137 X_1 + 0,272 X_2 + 0,370 X_3 + 0,133 X_4 + 0,095 X_5$ Nilai a sebesar 0,064 merupakan bilangan konstanta, yang menunjukkan nilai pengaruh dari berbagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,781 yang berada pada interpretasi 0,600-0,799 yang artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Variabel Motivasi(X1), Pendidikan dan Pelatihan (X2), Kepemimpinan (X3), Kesejahteraan (X4), Penegakan disiplin melalui hukum (X5) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R² (koefisien determinasi) sebesar 0,610 atau sebesar 61% artinya bahwa 61% dijelaskan oleh proporsi dari variabel bebas (X) sedangkan sisanya sebesar 39% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dari hasil analisis uji t, diketahui bahwa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan adalah Pendidikan dan Pelatihan sedangkan Variabel Kepemimpinan, Variabel Motivasi, Variabel Kesejahteraan, dan Variabel Penegakan disiplin terhadap hukum tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diketahui pula bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Pendidikan dan Pelatihan (X2) dengan t hitung sebesar 4,534 dengan signifikansi 0,000 dan koefisien beta sebesar 0,272.

Referensi :

- Hasibuan, M. 2012. “. Manajemen Sumber Daya Manusia “Jakarta.
- Shalahuddin, S., Saputra, D. A., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen, 4(2), 143-151.

- Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1).
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Martoyo, S., & Kal, K. (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bpfe.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sdm. Tiga Serangkai*.
- Sulistiyani, A. T Dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personaliala Dan Sumberdaya Manusia*. Bpfe.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*.
- Suharsimi, A. (2006). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.