

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT RICKY PUTRA GLOBALINDO

Muhammad Rashel Afrian¹, Angka Priatna², Mutia Raras Respati³

Universitas Pakuan, Kota Bogor, Indonesia

Email korespondensi: rashelafrican7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT Ricky Putra Globalindo yang terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian produksi sebanyak 77 orang. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif verifikatif menggunakan metode explanatory survey. Menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan analisis data menggunakan analisis koefisien determinasi, analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS versi 26.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Ricky Putra Globalindo memiliki pengaruh yang positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 4,640 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,2929 atau t hitung $4,640 > 1,2929$ t tabel, itu artinya H_0 ditolak. Hal ini dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at PT Ricky Putra Globalindo which consisted of independent variables, namely work discipline and the dependent variable, namely employee performance. This study aims to find out how work discipline influences employee performance in the production department of PT Ricky Putra Globalindo. The research was conducted using quantitative methods. The research sample is all employees in the production section as many as 77 people. This type of research used is descriptive verification using explanatory survey methods. Using primary and secondary data, data analysis methods using descriptive analysis, and data analysis using coefficient of determination analysis, classical assumption test analysis, simple linear regression analysis and hypothesis testing using IBM SPSS version 26.

The results of this study reveal the fact that there is an influence between work discipline and the performance of employees of PT Ricky Putra Globalindo which has a positive influence. This is evidenced by the t value of the Work Discipline variable (X) of 4.640 which is greater than the t table of 1.2929 or t count $4.640 > 1.2929$ t table, which means H_0 is rejected. This can also be seen from the significance of 0.000 which is less than $\alpha = 0.05$ so that these results indicate that work discipline (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: *portofolio Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

(Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Dapat kita ketahui sumber daya manusia elemen yang terpenting dalam tercapainya tujuan atau instansi, Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui disiplin dan kinerja yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika disiplin dan kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan dipastikan tidak baik.

PT Ricky Putra Globalindo merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia yang bergerak dalam bidang industri produksi pakaian dan tekstil. Perusahaan yang memiliki dua bisnis inti, yakni pakaian jadi dan perajutan benang dan ber alamat di Jl. Industri No.1, Tarikolot, Kec. Citeureup, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16810, Provinsi: Jawa Barat, PT Ricky Putra Globalindo memiliki beberapa departemen.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Produksi PT Ricky Putra Globalindo pada tahun 2019-2021

Tahun	Divisi			Jumlah Karyawan
	Cutting	Sewing	Packing	
2019	12	81	22	115
2020	12	80	20	112
2021	10	77	20	107

Berdasarkan tabel 1.1 pada penelitian ini divisi bagian sewing lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan divisi cutting dan packing. Dengan demikian pada penelitian ini, peneliti mengambil salah satu bagian pada PT Ricky Putra Globalindo yaitu pada produksi bagian sewing sebagai objek penelitian.

Tabel 1.2 Data Absensi karyawan produksi sewing pada PT Ricky Putra Globalindo Pada Tahun 2019-2021.

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	ABSENSI				Jumlah Ketidakhadiran Karyawan
			Sakit	Izin	Terlambat	Mangkir	
2019	244	81	145	19	30	31	225
2020	244	80	151	24	35	34	244
2021	245	77	139	21	32	35	227

Dari tabel 1.3 diatas diketahui bahwa dalam 3 tahun terakhir tindakan indiscipliner pada bagian sewing PT Ricky putra globalindo terus mengalami fluktuasi kenaikan ketidakhadiran karyawan. Tindakan indiscipliner erat kaitannya dengan semangat, faktor usia dan kegairahan karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Produksi Pada PT Ricky Putra Globalindo Pada Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Persentase
2019	81	4.540.128	4.000.128	88,11%
2020	80	2.951.280	2.530.249	85,73%
2021	77	4.321.092	3.626.160	83,92%

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 target penjualan sebesar 4.540.128, realisasinya 4.000.128 dengan persentase 88,11%, Pada tahun 2020 target penjualan 2.951.280, realisasinya 2.530.249 dengan persentase 85,75% dan pada tahun 2021 target penjualan 4.321.092, realisasinya 3.626.160 dengan persentase 83,92%.

Tabel 1.4 Tingkat penilaian kinerja karyawan produksi sewing PT Ricky Putra Globalindo pada tahun 2019-2021 Isi Latbel tapi jgn semua.

No	Aspek penilaian	2019		2020		2021	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
1	Tanggung Jawab	82	Baik	82	Baik	82	Baik
2	Kerja sama	83	Baik	82	Baik	82	Baik
3	Kedisiplinan	77	Cukup baik	75	Cukup baik	76	Cukup baik
4	Absensi	78	Cukup baik	77	Baik	78	Cukup baik
5	Pemahaman terhadap tugas	83	Baik	80	Baik	80	Baik
6	Pengembangan Keputusan	80	Cukup baik	80	Baik	79	Baik
7	Kualitas kerja	83	Baik	83	Baik	81	Baik
8	Kuantitas kerja	86	Baik	82	Baik	82	Baik
9	Kecepatan kerja	80	Cukup baik	79	Cukup baik	79	Cukup baik
Rata-rata / Tahun		81,33		80,11		79,89	

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Ricky Putra Globalindo pada saat ini mengalami fluktuasi dengan presentase pada tahun 2019 dengan rata-rata sebesar 81,33 dan mengalami penurunan pada tahun 2020 dengan rata-rata 80,11, dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 dengan rata-rata 79,89.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah kedisiplinan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan proposal penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Ricky Putra Globalindo”. Adapun tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan PT Ricky Putra Globalindo.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS¹ DISIPLIN

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Berikut indikator Disiplin kerja Menurut Siswanto (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan tingkat baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

¹ Untuk penelitian kualitatif, cukup “Kajian Literatur”.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar semua pegawai

KINERJA KARYAWAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai suatu tujuan tersebut diperlukan adanya kinerja yang handal dan professional dari karyawan perusahaan yang bersangkutan, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (per individu) dan kinerja organisasi.

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2016) adalah:

1. Kualitas

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan seperti pemahaman terhadap tugas dan pengembangan keputusan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain seperti absensi dan kedisiplinan.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya seperti bekerja sama dalam bekerja.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan atau pengawasan seperti bertanggung jawab.

Dari kerangka pemikiran di atas maka konstelasi penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Maka hipotesis penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Ricky Putra Globalindo

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif explanatory survey, dengan mengumpulkan data-data dari perusahaan dengan cara melakukan observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner langsung terhadap responden.

Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis penelitian adalah karyawan PT Ricky Putra Globalindo pada bagian produksi Sewing.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data yang terdiri dari observasi langsung pada PT Ricky Putra Globalindo pada bagian produksi sewing, wawancara, menyebarkan secara langsung kuesioner kepada responden. Data sekunder berupa media masa data yang digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya. Peneliti mencari data dengan mempelajari buku-buku yang relevan dengan topik penelitian, catatan dan jurnal yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Metode analisis data pada penelitian ini yaitu Analisis Deskriptif. Selanjutnya Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis regresi sederhana menurut Sugiyono (2019), Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen memakai Analisis Koefisien Determinasi, dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, peneliti memakai Uji hipotesis (t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DESKRIPTIF

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 85%. sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo sangat sangat baik, Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator etika kerja pada pernyataan "Datang dan pulang tepat waktu" yaitu sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 82% terdapat pada indikator kehadiran dengan pernyataan "Frekuensi peraturan kerja perusahaan".

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni sebesar 73%. Dimana total tanggapan tersebut berada pada interval (81%-100%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo baik, Nilai rata-rata responden tertinggi terdapat pada indikator kuantitas pada pernyataan "Memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja" yaitu sebesar 82%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 56% terdapat pada indikator efektifitas dengan pernyataan "Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan"

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30.230	6.516		4.640	.000
	Disiplin Kerja	.382	.102	.399	3.765	.000

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 30,230 + 0,382X$$

- a) Nilai konstanta (a) = 30,230 artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka nilai dari tingkat kinerja karyawan sebesar 30,230.
- b) Nilai koefisien Disiplin Kerja = 0,382X artinya jika setiap kenaikan atau peningkatan disiplin kerja sebesar 1 point maka tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,382.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.148	3.93976

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,159 Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 15,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS (Uji t)

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.230	6.516		4.640	.000
	Disiplin Kerja	.382	.102	.399	3.765	.000

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 4,640 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,2929 atau t hitung 4,640 > 1,2929 t tabel, itu artinya Ho ditolak. Hal ini dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

INTERPRETASI HASIL

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni 85%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81%- 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo sangat sangat baik.

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni sebesar 73%. Dimana total tanggapan tersebut berada pada interval (81%-100%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi PT Ricky Putra Globalindo baik.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 4,640 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,2929 atau t hitung 4,640 > 1,2929 t tabel, itu artinya Ho ditolak. Hal ini dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki skor empirik > skor teoritis yaitu sebesar 64,02 > 45 artinya bahwa disiplin kerja pada PT Ricky Putra Globalindo adalah baik
2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki skor empirik > skor teoritis, yaitu sebesar 54,70 > 45 artinya bahwa kinerja karyawan pada PT Ricky Putra Globalindo adalah cukup.
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan bila dengan persamaan regresinya adalah $Y = 30,230 + 0,382X$ Dimana nilai konstanta (a) 29,369 ini menyatakan pada saat disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai 30,230. Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 30,2\%$ dan sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung variabel disiplin kerja (X) sebesar 4,640 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,2929, maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,640 > 1,2929$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

SARAN

1. Pada variabel disiplin kerja terdapat kelemahan pada indikator kehadiran pada sub indikator dengan pernyataan "Frekuensi peraturan kerja perusahaan" persentase sebesar 82% saran yang dapat diberikan perusahaan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dengan membuat peraturan yang lebih kuat dan ketat untuk karyawan agar bisa memahami fungsi dan tugasnya dalam bekerja serta memperhatikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, dan memberikan keuntungan atau penilaian untuk karyawan mentaati peraturan perusahaan agar dapat memotivasi para karyawan untuk bersikap disiplin dan mentaati peraturan, sehingga sikap disiplin karyawan meningkat dan dapat diperbaiki.
2. Pada variabel kinerja karyawan terdapat kelemahan pada kuantitas kerja pada sub indikator dengan pernyataan "Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan" persentase sebesar 56% maka saran dari peneliti kepada perusahaan adalah, pihak perusahaan sebaiknya menekankan kembali kepada karyawannya untuk memberikan pelatihan karyawan dan menetapkan standar yang dapat dipenuhi oleh para karyawan agar karyawan dapat lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang lebih banyak hasil kerja lebih sempurna lagi serta secara kualitas dan menggunakan waktu sebaik mungkin agar bisa mencapai target dan perusahaan sebaiknya memberikan lebih banyak motivasi kepada karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini dan dapat menjadi referensi untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). ANALISA FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN . *ANALISA FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN* , 2-3.
- Alpadila, D. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLUSI INFRA JAYA . *Skripsi Universitas Pakuan*, 30-34.

- Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Daryanto, B. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Daryanto, R. (. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana Media Group .
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: encana Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara .
- Hubeis, M. d. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* . Bogor: Ghalia Indonesia .
- Juliasari, V. N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI. *Skripsi Universitas Pakuan* , 41-42.
- Lararenja, E. (2022, Juli 11). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli* . Retrieved from Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli : <https://m.merdeka.com/jatim/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-pelajari-selengkapnya-klm.html>
- M, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gay Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Bejo Siswanto. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKAN BARU. *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKAN BARU*, 2-3.
- Unaradjan, D. (2018). *Faktor-Faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Erlangga .