

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA CLEANING SERVICE DI PT. CERAH SINERGI SEJAHTERA

Muhammad Riki Sungkono¹ Mukran roni²
Universitas Binadarma Palembang
191510059@student.binadarma.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CSS di bidang Cleaning Service. Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Cleaning Service di PT. CERAH SINERGI SEJAHTERA yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 8.887 dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dikarenakan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan taraf signifikansi $< (0.05)$ sehingga dapat dinyatakan berpengaruh positif. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, R square mempunyai nilai 0.617 atau sama dengan sebesar 61.7%. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 39.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti misalnya promosi, citra merek dan keputusan pembelian

Kata Kunci: **Disiplin; Kinerja; Karyawan**

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of work discipline on employee performance at PT. CSS in the field of Cleaning Service. The approach in this research is descriptive quantitative. The sample in this research is all Cleaning Service employees at PT. CERAH SINERGI SEJAHTERA, totaling 50 people. The data collection technique in this study was a questionnaire. The results showed that there was a significant influence between work discipline on employee performance with a tcount value of 8,887 with a significance level of $0.000 < 0.05$, this shows that work discipline has a positive effect on employee performance because the tcount value is greater than the ttable value and the level significance $< (0.05)$ so that it can be stated to have a positive effect. Based on the test results of the coefficient of determination, R square has a value of 0.617 or equal to 61.7%. This figure can be used to see the magnitude of the influence of work discipline on employee performance, while the remaining 39.3% is influenced by other variables outside the regression equation or variables not examined, for example promotions, brand image and purchasing decisions.

*Keywords: **Discipline; Performance; Employee***

PENDAHULUAN

Mangkunegara (Mangkunegara, 2015) menerangkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh Kinerja karyawan suatu perihal yang sangat utama untuk diberikan perhatian bagi perusahaan, dimana berfungsi sebagai penentu keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat pelayanan dari perusahaan. Untuk itu karyawan tidak terlepas dari aturan-aturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan tempat ia bekerja. Karena di satu sisi perusahaan menginginkan hasil yang optimal dari karyawan sementara di sisi lain kadangkala karyawan menginginkan bekerja sesuai dengan keinginannya. Maka hal ini yang kiranya membuat fungsi manajemen harus benar-benar mempertimbangkan lebih mendalam guna mengambil suatu keputusan yang tepat untuk mengatasi masalah disiplin kerja karyawan (Kotler & Amstrong, 2014).

Untuk itu dalam pengambilan keputusan yang tepat manajemen perusahaan harus tahu keinginan karyawannya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan tidak merugikan salah satu pihak. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipakai sebagai alat untuk mendorong karyawan, agar dapat bekerja secara aktif dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Pramudia dan Roni (Pramudia & Roni, 2022) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja juga dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan.

Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya taat tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Akhirnya, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan (Kottler & Keller, 2008). Uraian di atas, memberikan gambaran umum dimana disiplin kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sehingga secara umum diasumsikan bahwa adanya disiplin kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka yang pada akhirnya akan membantu perusahaan dalam hal pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan. PT. Cerah Sinergi Sejahtera merupakan perusahaan Muhammad Riki Sungkono, Cs: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Page 2

yang bergerak di bidang kontraktor berpengalaman yang mampu mengerjakan berbagai proyek nasional, perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berdiri tahun 2004, dan berlokasi di Jl. Gub. H. A. Bastari Gedung Bank Sumsel Babel Lt.5 No. 07 Rt. 029 Rw. 007 Kel. Silaberanti Kec. Seberang Ulu I Kota Palembang. Cerah Sinergi Sejahtera saat ini memiliki kualifikasi K1.

Sebagaimana perusahaan pada umumnya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut, dengan harapan semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka diharapkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pada perusahaan ini karyawan pun dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien, diiringi dengan penerapan disiplin kerja yang telah dibuat dan ditetapkan.

Berkaitan dengan disiplin kerja yang diterapkan beserta dengan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya. PT. Cerah Sinergi Sejahtera (CSS) justru mendapati ada fenomena kinerja yang berbeda yang terjadi pada karyawan mereka, khususnya pada kelompok karyawan di bidang *cleaning service*. Fenomena yang terjadi adalah rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan khususnya di bidang *cleaning service* namun kinerja kerja mereka tetap baik, hal ini dapat dengan mudah diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Adapun data yang menerangkan rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan pada bidang *cleaning service* pada PT. Cerah Sinergi Sejahtera (CSS) sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Hadir Cleaning Service di PT.CSS Februari 2022

No.	Keterangan	Februari 2022
		Jumlah
1.	Terlambat Datang	10 Orang
2.	Cepat Pulang	9 Orang
3.	Cuti	17 Orang
4.	Sakit dengan surat	28 Orang
6.	Hari Kerja Efektif (HKE)	22 Hari

Sumber: PT. Cerah Sinergi Sejahtera Februari 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa untuk tahun 2022 dalam waktu 28 hari karyawan *cleaning service* yang terlambat sebanyak 10 orang, karyawan cepat pulang terdapat 9 orang, karyawan cuti sebanyak 17 orang, karyawan sakit Muhammad Riki Sungkono, Cs: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Page 3

sebanyak 28 orang. Tabel 1 menjelaskan tingkat disiplin karyawan berdasarkan hari efektif kerja dan jumlah karyawan sebagai salah satu instrument pelaksanaan disiplin termasuk dalam kategori kurang disiplin. Masih banyaknya karyawan *cleaning service* yang mempunyai disiplin yang rendah dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kerja karyawan. Perlu adanya pengawasa dan pembinaan pemimpin agar disiplin kerja karyawan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mematuhi peraturan yang ada.

Berangkat dari realitas yang terjadi pada perusahaan PT. Cerah Sinergi Sejahtera (CSS) dimana disiplin karyawan pada bidang *cleaning service* sangat rendah namun capaian kerja tetap terpenuhi, dan hal ini berbanding terbalik dengan asumsi umum yang menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta mengingat pentingnya terwujudnya disiplin kerja karyawan, maka penulis mencoba untuk mengkaji kembali dan memaparkan dalam tulisannya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi, dan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji instrument dengan melakukan uji validitas data dan uji reliabilitas data. Kemudian uji analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi. Kemudian, uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan uji F. Tempat penelitian dalam penelitian ini yaitu PT. Cerah Sinergi Sejahtera (CSS) dan waktu penelitian 12 Juni 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas dari hasil item pernyataan pada kuesioner variable disiplin kerja (X1) yang memiliki nilai total terbesar pada item pernyataan no 10 yaitu “Saya menerima evaluasi dari pekerjaan yang dilakukan” dengan nilai total sebesar 224 yang berada dalam kategori baik, hal ini dapat disimpulkan bahwa pentingnya evaluasi dalam pekerjaan agar seseorang dapat meningkatkan hasil pekerjaan dari yang kurang baik menjadi lebih baik.

Sedangkan item pernyataan no 6 yang memiliki nilai total terendah yaitu “Saya selalu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan “ dengan nilai total sebesar 210. Hal tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan berada dalam kategori cukup baik. hal ini dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang Muhammad Riki Sungkono, Cs: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Page 4

telat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga penyelesaian tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan dan ada karyawan yang telat masuk ke kantor.

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dari hasil item pernyataan pada kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki nilai total terbesar pada item pernyataan no 7 yaitu “Saya bekerja dengan prosedur kerja secara umum” yang memiliki nilai total sebesar 229 yang beradadalam kategori sangat baik. Hal ini dapat diketahui bahwa karyawan memang setuju dengan aturan kerja yang dibuat oleh perusahaan yang mana menyesuaikan dengan perusahaan lain sehingga tidak ada perbedaan dan mudah dipahami.

Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai total terendah yaitu “Saya berusaha untuk tidak izin dalam pekerjaan“ dengan nilai total 155. Hal tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan berada dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat diketahui bahwa masih ada responden yang izin dalam kegiatan pekerjaan dengan beberapa alasan tertentu yang masih dalam batas wajar dalam izin tidak masuk dalam bekerja.

Hasil Validitas dan Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2018) instrument yang valid artinya instrument ini dapat dipakai untuk bisa mengukur apa yang seharusnya diukur. Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan melihat output pearson correlation. Dengan kriteria jika nilai r hitung > tabel maka pernyataan dalam kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item atau pernyataan dinyatakan valid). Nilai rtabel didapatkan dari $df = n-2$ jadi $50-2 = 48$ sebesar 0.230 (dilihat dari rtabel)

Menurut (Sugiyono, 2018) Reabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel sedangkan jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel

Analisis Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (Sugiyono, 2018) Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi atau meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaikkan nilainya. Analisis linier sederhana bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dari variabel dependen dan variabel independen, adapun hasil analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil dari regresi yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan persamaan regresi disilin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
Muhammad Riki Sungkono, Cs: Pengaruh Displin Kerja Terhadap Page 5

Menurut (Sugiyono, 2018) secara umum rumus persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

$$Y = 9.635 + 0.716 (X_1) + e$$

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Linier Sederhana diatas adalah sebagai berikut:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Disiplin Kerja

b = Koefisien R

Persamaan Regresi Linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 9.635 yang merupakan konstanta yang artinya apabila disiplin kerja (X) adalah 0 maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 9.635
2. b₁ (nilai koefisien regresi X) sebesar 0.716 Apabila variabel Disiplin kerja (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan atau 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan dan akan mengalami peningkatan sebesar 0.716. (dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini)

Analisis Koefisien Kolerasi

Ghozali (Ghozali, 2018) mengemukakan bahwa analisis korelasi (R) adalah untuk mengukur kekuatan asosiasi linier antar dua variabel atau lebih untuk menguji hipotesis asosiatif. Adapun hasil analisis koefisien kolerasi adalah sebagai berikut:

Hasil uji menunjukan bahwa nilai kolerasi R sebesar 0.785 menunjukan bahwa antara variabel independen yaitu disiplin kerja mempunyai hubungan kuat dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali (Ghozali, 2018) mengemukakan bahwa analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen, koefisien ini bertujuan untuk menunjukan seberapa besar persentase variasi dependen R² sama dengan 0 maka tidak ada sedikit persentase sumbang pengaruh yang diberikan variabel dependen, sebaliknya jika R sama dengan 1 maka persentase sumbang pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R²

Berdasarkan hasil, terlihat bahwa angka R square sebesar 0.617 atau sama dengan 61.7%. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 39.3%

dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti misalnya promosi, citra merek dan keputusan pembelian.

Uji Hipotesis

Uji T

Ghozali, (2018) menjelaskan bahwa uji T adalah untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Uji T bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja) secara parsial menerangkan pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan nilai signifikansi 0,05 dan membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} , apabila tingkat signifikansi $< (0,05)$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan apabila tingkat signifikansi $> (0,05)$ dan $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji T adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.635	4.217		2.285	.027
1 Disiplin Kerja	.716	.081	.785	8.788	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS 22

Diketahui jumlah sampel (n) 50 dan jumlah variabel bebas (k) 1 maka diperoleh taraf $\alpha = 5\% (0,05)$ df-k yang menunjukkan bahwa nilai T_{tabel} 1.6765 dapat diketahui masing masing berpengaruh sebagai berikut:

- Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari table di atas bahwa coefficients diperoleh nilai t_{hitung} 8.788 dan t_{tabel} 1.6765 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.788 > 1.6765$). Nilai $0.013 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menyatakan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, di buktikan dari nilai t_{hitung} 8.788 dan t_{tabel} 1.6765 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.788 > 1.6765$). Nilai $0.013 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menyatakan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 61.7%. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 39.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti misalnya promosi, citra merek dan keputusan pembelian.

Dengan demikian, atasan pada PT. Cerah Sinergi Sejahtera (CSS) berperan aktif dalam mengendalikan disiplin kerja dan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh atasan. Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2013) . Oleh karena itu kinerja pegawai dapat dilihat dari sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Devy Dayang Septiasari (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri) yang menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Selanjutnya penelitian terdahulu juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Dewi Untari (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kie Indonesia yang menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan cukup kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia”.

SIMPULAN

Pada bagian bab sebelumnya telah dijelaskan tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service di PT. Cerah Sinergi Sejahtera. Berdasarkan uraian dan pembahasan tersebut maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu: 1) Terdapat adanya pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 8.887 dengan taraf Muhammad Riki Sungkono, Cs: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Page 8

signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan taraf signifikansi $< (0.05)$ sehingga dapat dinyatakan berpengaruh positif. 2) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, R square mempunyai nilai 0.617 atau sama dengan sebesar 61.7%. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 39.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti misalnya promosi, citra merek dan keputusan pembelian.

Untuk itu, disarankan sebagai berikut: 1) Disarankan bagi PT. Cerah Sinergi Sejahtera agar senantiasa mendukung proses pelaksanaan tugas para pegawai serta memberikan penghargaan moril bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik sehingga mereka bisa lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. 2) Disarankan perusahaan agar memberikan kenyamanan, dan pegawai lebih bisa disiplin dalam bekerja. Sebagai sambungan pemikiran bagi PT. Cerah Sinergi Sejahtera untuk lebih dapat memberikan motivasi kerja yang terbaik kepada pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss 24* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2014). *Manajemen Pemasaran*. Erlangga.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2008). *Manajemen Pemasaran*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Pramudia, M. F., & Roni, M. (2022). Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Palembang. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian Vokasi (Semhavok)*, 3(2), 92–98.
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (bidang sekretariat dan bidang industri). *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta.
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia. *Jurnal Cano Ekonomos*, 7(1), 1–15.