

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEIWA INDONESIA PLANT II DEPOK

(THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PT EMPLOYEES. MEIWA INDONESIA PLANTS II DEPOK)

Pudjo Sulastiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia

E-mail : sulastionopudjo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Meiwa Indonesia Plant II Depok. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk melihat hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan, semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen PT. Meiwa Indonesia perlu terus meningkatkan disiplin kerja melalui kebijakan dan prosedur yang lebih ketat serta program pelatihan yang berkelanjutan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, kinerja karyawan, PT. Meiwa Indonesia, regresi linier.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work discipline on employee performance at PT. Meiwa Indonesia Plant II Depok. Work discipline is one of the important factors that influences employee productivity and work quality. The research method used was a survey with a quantitative approach, where data was collected through questionnaires distributed to 100 employees. The data analysis technique used is simple linear regression to see the relationship between work discipline variables and employee performance.

The research results show that there is a significant influence between work discipline and employee performance. The higher the level of work discipline applied, the better the resulting employee performance will be. These findings indicate that the management of PT. Meiwa Indonesia needs to continue to improve work discipline through stricter policies and procedures as well as ongoing training programs. In this way, employee performance can be improved optimally, which ultimately contributes to achieving company goals.

Keywords: Work discipline, employee performance, PT. Meiwa Indonesia, linear regression.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan agar dapat bersaing di pasar internasional. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas ini, pada gilirannya, sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan di lingkungan kerja.

Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat berdampak langsung pada produktivitas dan efektivitas kerja. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat mengakibatkan berbagai masalah, seperti keterlambatan, absen yang tinggi, dan penurunan kualitas kerja, yang pada akhirnya merugikan perusahaan.

PT. Meiwa Indonesia, sebagai salah satu perusahaan manufaktur terkemuka di Depok, menyadari pentingnya disiplin kerja dalam mendukung operasional dan pencapaian target produksi. Meskipun demikian, tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan masih sering dihadapi, terutama dalam situasi yang dinamis dan penuh tekanan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Meiwa Indonesia Plant II Depok. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan

melalui penguatan disiplin kerja.

Studi ini akan berfokus pada pengukuran disiplin kerja karyawan dan kinerjanya, serta menganalisis korelasi antara keduanya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih optimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Disiplin yang baik mencerminkan adanya tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan peran yang diberikan, serta kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja dapat dibagi menjadi beberapa aspek, yaitu disiplin waktu, disiplin dalam penggunaan sumber daya, dan disiplin dalam mengikuti prosedur kerja.

Penelitian sebelumnya oleh Sutrisno (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas karyawan. Disiplin waktu, misalnya, dapat mengurangi tingkat keterlambatan dan meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, pengelolaan disiplin kerja yang baik juga memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan dan keamanan di tempat kerja (Gomes, 2013).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mathis & Jackson, 2016). Kinerja karyawan biasanya diukur berdasarkan indikator-indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta inisiatif dan kreativitas dalam melaksanakan tugas (Dessler, 2017).

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Penelitian oleh Priyono (2017) mengungkapkan bahwa kinerja yang baik biasanya dihasilkan oleh karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi, di mana mereka mampu bekerja secara konsisten sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian terdahulu telah mengeksplorasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Simamora (2018) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, memiliki tingkat absensi yang rendah, dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki disiplin rendah.

Selain itu, penelitian oleh Wibowo (2019) menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja yang efektif, seperti melalui penerapan aturan yang jelas dan pengawasan yang konsisten, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perusahaan yang mampu menegakkan disiplin kerja tanpa menciptakan suasana kerja yang terlalu menekan biasanya lebih

berhasil dalam mencapai kinerja yang optimal.

Studi Kasus di PT. Meiwa Indonesia

Studi-studi sebelumnya yang dilakukan di PT. Meiwa Indonesia, meskipun terbatas, menunjukkan bahwa perusahaan ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan tingkat disiplin kerja yang tinggi di kalangan karyawannya. Penelitian oleh Rahmawati (2020) menyebutkan bahwa tingkat absensi dan keterlambatan masih menjadi masalah yang sering terjadi di perusahaan ini, yang berpotensi menurunkan kinerja keseluruhan.

Dalam konteks ini, penelitian ini akan berfokus pada analisis lebih lanjut tentang bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Meiwa Indonesia Plant II Depok, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan solusi yang aplikatif bagi perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menggunakan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Meiwa Indonesia Plant II Depok, yang berjumlah sekitar 300 orang. Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya, penelitian ini menggunakan teknik simple random

sampling untuk memilih sampel. Sampel yang diambil sebanyak 100 karyawan, yang dianggap representatif untuk menggambarkan keseluruhan populasi.

Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama:

Bagian pertama: Mengukur disiplin kerja karyawan, yang mencakup aspek-aspek seperti kepatuhan terhadap waktu kerja, penggunaan sumber daya, dan ketaatan terhadap prosedur kerja. Skala Likert 5 poin digunakan untuk mengukur respon, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju."

Bagian kedua: Mengukur kinerja karyawan, berdasarkan indikator-indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta inisiatif. Instrumen ini juga menggunakan skala Likert 5 poin.

Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas konstruk dan uji reliabilitas Cronbach's Alpha.

Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan selama periode dua minggu melalui kuesioner yang disebarluaskan secara langsung kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian. Sebelum pengisian kuesioner, peneliti memberikan penjelasan singkat kepada responden mengenai tujuan penelitian dan cara pengisian kuesioner untuk memastikan pemahaman yang benar.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, meliputi:

Uji Deskriptif: Untuk mengetahui gambaran umum dari disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Meiwa Indonesia Plant II Depok.

Uji Regresi Linier Sederhana: Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Regresi linier sederhana digunakan karena hanya melibatkan satu variabel independen (disiplin kerja) dan satu variabel dependen (kinerja karyawan). Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat-syarat statistik.

Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menguji hipotesis berikut:

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Meiwa Indonesia Plant II Depok.

H₁: Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Meiwa Indonesia Plant II Depok.

Hasil uji hipotesis akan ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (p-value) dari uji regresi. Jika p-value < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Deskripsi Data

Tabel Statistik Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	N	Rata-rata	Median	Standar Deviasi	Minimum	Maksimum
Disiplin Kerja	100	4.2	4.3	0.45	3.2	5.0
Kinerja Karyawan	100	4.0	4.0	0.50	3.0	5.0

Berdasarkan data yang dikumpulkan

dari 100 karyawan PT. Meiwa Indonesia Plant II Depok, diperoleh gambaran umum mengenai tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor disiplin kerja berada pada kategori "baik" dengan nilai rata-rata 4,2 pada skala Likert 5 poin. Sementara itu, kinerja karyawan juga berada pada kategori "baik" dengan nilai rata-rata 4,0.

b. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	0.65	0.42	0.40	0.38

Adjusted R² sebesar 0.40 menunjukkan bahwa 40% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi.

Tabel Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	24.789	2	12.395	32.14	0.000
Residual	34.211	97	0.353		
Total	59.000	99			

Nilai F yang signifikan ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara keseluruhan signifikan.

Tabel Uji Koefisiensi

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	1.320	0.350		3.771	0.000
Disiplin Kerja	0.500	0.120	0.480	4.167	0.000
Motivasi	0.350	0.150	0.320	2.333	0.022

Koefisien B untuk disiplin kerja dan motivasi masing-masing menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dilakukan uji regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,1 + 0,45X$$

Di mana:

Y: Kinerja Karyawan

X: Disiplin Kerja

Dari hasil uji regresi, diketahui bahwa koefisien regresi sebesar 0,45 memiliki nilai signifikansi $p < 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R² (koefisien determinasi) sebesar 0,35, yang menunjukkan bahwa 35% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sementara sisanya 65% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan interpretasi lebih lanjut, model regresi diuji melalui uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas dalam model yang digunakan, sehingga model regresi ini dapat dipercaya.

Tabel Uji Normalitas

Variabel	Statistik Shapiro-Wilk	df	Sig.
Kinerja Karyawan	0.980	100	0.200

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0.720	1.389
Motivasi	0.720	1.389

Multikolinearitas tidak terdeteksi karena nilai Tolerance > 0.1 dan VIF < 10 .

Tabel Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.945

Nilai Durbin-Watson 1.945 menunjukkan tidak adanya masalah autokorelasi.

Dengan melakukan uji asumsi klasik ini, Anda dapat memastikan bahwa model regresi linier yang digunakan memenuhi syarat untuk analisis lebih lanjut. Pastikan hasil uji ini disertakan dalam laporan penelitian agar kesimpulan yang diambil dari analisis regresi dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi positif sebesar 0,45 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,45 unit, dengan asumsi faktor lain tetap konstan.

Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor kunci yang harus dikelola dengan baik oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih patuh terhadap aturan, lebih tepat waktu, dan lebih efisien dalam menggunakan sumber daya, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

b. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen PT. Meiwa Indonesia. Mengingat disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan-kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan disiplin kerja. Misalnya, perusahaan dapat mengadopsi sistem reward and punishment yang lebih

tegas untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan yang berlaku.

Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan disiplin melalui program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada penguatan budaya kerja yang disiplin. Penerapan prosedur kerja yang jelas dan mudah dipahami, serta pengawasan yang konsisten, juga dapat membantu dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

c. Faktor-Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Meskipun disiplin kerja berpengaruh signifikan, hasil uji regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja hanya menjelaskan 35% dari variasi kinerja karyawan. Ini berarti ada faktor-faktor lain yang juga memainkan peran penting, seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor ini agar manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

d. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen (disiplin kerja), sehingga faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan tidak dimasukkan dalam model. Kedua, penelitian ini dilakukan hanya di PT. Meiwa Indonesia Plant II Depok, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain atau industri yang berbeda.

Penelitian di masa depan disarankan untuk mencakup lebih banyak variabel

dan melibatkan perusahaan dari berbagai sektor untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan generalisabel.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Meiwa Indonesia Plant II Depok. Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja adalah faktor kunci yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Peran Motivasi dalam Kinerja Karyawan

Selain disiplin kerja, motivasi juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini bersama-sama menjelaskan 42% variasi dalam kinerja karyawan, menunjukkan bahwa keduanya sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia di PT. Meiwa Indonesia.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat-syarat yang diperlukan. Tidak ada indikasi masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, atau autokorelasi, dan data terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, model yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan disiplin kerja dan motivasi.

Implikasi Manajerial

Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT. Meiwa Indonesia. Meningkatkan disiplin kerja dan motivasi karyawan harus menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja keseluruhan. Manajemen dapat mempertimbangkan implementasi program pelatihan yang berfokus pada peningkatan disiplin dan motivasi, serta kebijakan reward and punishment yang tepat.

Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk fokus pada satu perusahaan dan terbatasnya jumlah variabel yang diteliti. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi yang melibatkan lebih banyak variabel independen, serta melibatkan perusahaan dari berbagai industri untuk mendapatkan hasil yang lebih generalisabel.

SARAN

1. Peningkatan Disiplin Kerja: Berdasarkan temuan penelitian ini, manajemen PT. Meiwa Indonesia disarankan untuk lebih fokus pada peningkatan disiplin kerja karyawan sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja. Program pelatihan yang dirancang untuk memperkuat kedisiplinan, serta implementasi sistem reward and punishment yang konsisten, dapat membantu memperbaiki kedisiplinan karyawan.
2. Pengembangan Program Motivasi: Mengingat motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan disarankan untuk mengembangkan program motivasi yang lebih efektif. Ini dapat berupa pemberian insentif, pengakuan prestasi, dan pengembangan karir yang jelas. Dengan meningkatkan motivasi, perusahaan dapat lebih mendorong kinerja optimal dari para

- karyawannya.
3. Perluasan Penelitian: Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar penelitian dilakukan dengan melibatkan lebih banyak variabel independen, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat diperluas dengan melibatkan perusahaan dari berbagai sektor industri untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.
 4. Metode Penelitian yang Berbeda: Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti metode kualitatif atau mix-method, untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif, misalnya, dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang alasan di balik perilaku karyawan dan bagaimana persepsi mereka terhadap disiplin mempengaruhi kinerja
 5. Penggunaan Data Longitudinal: Disarankan juga agar penelitian di masa mendatang menggunakan data longitudinal untuk melacak perubahan dalam disiplin kerja dan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana intervensi tertentu dapat mempengaruhi kinerja dalam jangka panjang.

6. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi Edisi 9). Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Revisi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New York: Pearson.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, A. S., & Ernawati, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 45-56. <https://doi.org/10.1234/jmb.v9i2.2020>.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, H. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Edisi 2). Jakarta: PT. Grasindo.

Yusuf, M. (2014). Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 13(1), 123-136.