

---

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
PT. Mega Persada Indonesia**

**Markiz Yudiawan<sup>1</sup>, Marko Rasuandi<sup>2</sup>, Choiriawati<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup> STIE Tunas Nusantara

Email: markiz@stietn.ac.id<sup>1</sup>, marko.rasuandi@gmail.com<sup>2</sup>, choiriawati@stietn.ac.id<sup>3</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mega Persada Indonesia yang berjumlah 75 orang. Pengambilan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi menjadi sampel. Data yang telah dikumpulkan kemudian di analisis menggunakan Analisis Kuantitatif dengan menggunakan IBM SPSS Versi 22. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mega Persada Indonesia dengan hubungan variabel X1 35,6% dan X2 64,4% dan berpengaruh sebesar 71,4%. Dengan demikian hubungan antar kedua variabel bernilai positif dan memiliki hubungan yang kuat.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Produktivitas Kerja*

**Abstract**

The aim of this study was to find out affect of work discipline and work facilities on employees productivity in PT Mega Persada Indonesia which amounted to 75 employees. The sample in this study is all employees in PT. Mega Persada Indonesia. Analysis data used quantitative analysis by using IBM SPSS Versi 22. The result showed that work discipline and work facilities affect employee productivity in PT Mega Persada Indonesia wichis the relation X1 Variable 35.6% and X2 64.4%. the conclusion of this research were : There is influence between work discipline to employee productivity, there is influens between work facilities to employee productivity, there is influence between work discipline and work facilities together on the performance of employees.

**Keywords:** *Work Discipline, Work Facilities and Employee Produktivity*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya. Setiap perusahaan memiliki keinginan untuk dapat memenuhi kepentingan para anggota maupun pemegang sahamnya. Dalam era ini, tentu perusahaan juga memiliki tujuan untuk mengembangkan usahanya menjadi lebih maju dan memiliki daya saing yang tinggi dengan perusahaan lain. Untuk mencapai tujuannya tersebut maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, Sutrisno (2014:3). Sumber daya manusia akan menghasilkan keunggulan bersaing jangka panjang. Peran

sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan. Ketersediaan dari sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kekayaan utama pada suatu perusahaan, karena tanpa ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas, aktivitas di perusahaan tidak akan terjadi.

Faktor penting yang sangat berpengaruh juga terhadap kinerja perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja adalah prosedur yang digunakan untuk mengatur tata hubungan yang berlaku dalam perusahaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin, dimaksudkan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dari pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian karyawan untuk menciptakan perilaku-perilaku yang konsisten dengan aturan-aturan perusahaan dalam pelaksanaan kerja yang lebih produktif dan menunjukkan kesungguhan kerja dalam perusahaan. Namun dalam penerapan pendisiplinan karyawan biasanya menemui beberapa hambatan diantaranya meliputi kehadiran, semangat kerja yang menurun, dan banyak lagi terkait kedisiplinan kerja.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan, Darajat (2014:6). Secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan, Ovidiu (2013). Fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam melaksanakan aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan, Risa (2014).

Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja setiap karyawan. Produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien, Sinungan (2013:8). Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini, Sugeng Budiono (2013:201). Produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya, Melayu S.P. Hasibuan (2013:41).

Maka definisi produktivitas diharapkan dapat memberikan gambaran lebih umum bagi bagian ekonomi yang berbeda-beda. Dengan perbaikan produktivitas perusahaan mengembangkan pertumbuhan, persaingan domestik dan internasional serta memberikan ahu dan keterampilan sumber daya manusia dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), peningkatan jasa menciptakan iklim usaha yang kondusif. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Mega Persada Indonesia nampaknya masih terdapat beberapa hal yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kondisi PT Mega Persada Indonesia yang masih belum ideal, dimana masih ada kendala mengenai disiplin kerja yang belum optimal maka fasilitas kerja yang relative masih kurang sehingga belum mencapai titik produktivitas yang tinggi. Betapa pentingnya faktor disiplin kerja dan fasilitas kerja untuk memotivasi dan mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih produktif.

Adapun beberapa tujuan dari penelitian ini, antara lain untuk mengetahui. Disiplin kerja karyawan di PT Mega Persada Indonesia. Fasilitas kerja karyawan di PT Mega Persada Indonesia. Produktivitas kerja karyawan PT Mega Persada Indonesia. Disiplin kerja dan fasilitas kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mega Persada Indonesia. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mega Persada Indonesia. Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kreja karyawan pada PT Mega Persada Indonesia. Pengaruh antara disiplin kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mega Persada Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT Mega Persada Indonesia yang berjumlah 75 karyawan. Pada penelitian ini ditentukan sebanyak 75 karyawan atau seluruh karyawan kantor PT Mega Persada Indonesia dengan alasan karena populasinya dibawah 100 sesuai dengan pendapat Arikunto apabila populasi kurang dari 100 maka sampel yang diambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability, yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel, Sugiyono (2013:124). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Mega Persada Indonesia yang berjumlah 70 orang.

Data primer ini diperoleh dari sumber-sumber sebagai berikut :

### **a) Kuesioner**

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan lembaran pertanyaan (kuesioner) kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mega Persada Indonesia. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer yang diperlukan sebagai analisis.

### **b) Wawancara**

Teknik pengumpulan data ini dilakukan tatap muka secara langsung. Wawancara ini dilakukan kepada orang yang paham mengenai disiplin kerja, fasilitas kerja dan produktivitas kerja di PT Mega Persada Indonesia.

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang antara dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel terikat. Penggunaan model analisis regresi berganda dimaksudkan agar banyaknya variabel independen yang diduga akan mempengaruhi variabel dependen dapat terakomodir serta dapat secara jelas pola hubungan yang berbentuk antar variabelnya, Ghozali (2013:68). Sedangkan, alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program olah data SPSS 22 (Statistical Product and Service Solution). SPSS merupakan sebuah program computer statistik yang berfungsi membantu dalam memproses data-data statistik secara tepat dan cepat, serta menghasilkan berbagai output yang dikehendaki oleh para pengambil keputusan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel. 1 Linier regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.050	2.155		2.344	.022
Disiplin Kerja	.356	.114	.420	4.701	.000
Fasilitas Kerja	.644	.117	.492	5.525	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel berikut dapat dilihat persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 5.050 + 0,356 X_1 + 0,644 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat menunjukkan bahwa koefisien regresi dari semua variabel bebas menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas mempunyai hubungan yang searah/positif terhadap variabel terikatnya. Hal ini menunjukkan bahwa :

- Nilai konstanta (a) sebesar 5,050 hasil positive pada konstanta menunjukkan pengaruh positive terhadap variabel bebas yakni disiplin kerja dan fasilitas kerja
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,356 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja satu satuan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,356 atau 35.6%.
- Nilai koefisien regresi fasilitas kerja sebesar 0,644 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan satu satuan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan 0,644 atau 64,4%.

Tabel. 2 Uji F

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.050	2.155		2.344	.022
Disiplin Kerja	.356	.114	.420	4.701	.000
Fasilitas Kerja	.644	.117	.492	5.525	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

a) Analisis uji T X1 (disiplin kerja)

Berdasarkan tabel di atas di dapat T hitung untuk X1 (disiplin kerja) adalah sebesar 4.701 > 1,99346 dan nilai signifikan yang di dapat ialah 0,000 < 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa Ha di terima bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

b) Analisis uji T X2 (fasilitas kerja)

Berdasarkan tabel di atas di dapat T hitung untuk X2 (fasilitas kerja) adalah sebesar 5,525 > 1,99346 dan nilai signifikan yang di dapat ialah 0,000 < 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa Ha di terima bahwa terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel. 3 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	389.307	2	467.537	89.702	.000 <sup>b</sup>
Residual	395.493	77	5.212		
Total	784.800	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja

Dari Tabel. 3 terdapat hasil spss untuk uji F dan didapat F hitung sebesar  $89.702 > 3.12$  dan nilai sig yang di dapat ialah  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat di simpulkan bahwa  $H_a$  pada hipotesis ketiga di terima yaitu terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mega Persada Indonesia. Berikut merupakan hasil penelitian dari masing-masing variable independen terhadap variable dependen.

a) Disiplin kerja yang terjadi di PT Mega Persada Indonesia

Pada umumnya karyawan PT Mega Persada Indonesia telah mengetahui peraturan disiplin kerja di kantor. Sehingga kedisiplinan di PT Mega Persada Indonesia sudah terjadi dengan baik. Disiplin kerja yang baik dapat dicerminkan dari perilaku tanggungjawab karyawan terhadap tugas atau kewajiban yang harus dilaksanakan. Dalam melaksanakan disiplin kerja, karyawan PT Mega Persada Indonesia melaksanakan tugas-tugas dengan manajemen waktu yang baik dengan tanggungjawab dan mentaati peraturan. Meskipun masih ada beberapa yang belum sesuai namun karyawan tetap bisa menyelesaikan dan melaksanakan tugas atau kewajiban dengan baik.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu manajemen berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja di perusahaan dengan cara berusaha membayar gaji tepat waktu dan memberikan kompensasi keterlambatan apabila tidak tepat waktu, membuat peraturan tertulis untuk memberikan sanksi nyata seperti pemberian surat peringatan atau pengurangan gaji atau bisa saja pemutusan kerja pada tindakan-tindakan yang tidak disiplin, memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi. Serta melakukan pengawasan agar karyawan tetap melaksanakan disiplin kerja. (wawancara pada tanggal 29 Juli 2020 pukul 15.00).

b) Fasilitas kerja di PT Mega Persada Indonesia

Fasilitas kerja juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dari itu manajemen memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang kebutuhan pekerjaan karyawan. Untuk mengetahui kebutuhan karyawan biasanya manajemen melakukan evaluasi kebutuhan melalui montly meeting atau bisa juga karyawan sendiri yang melakukan pengajuan sehingga selanjutnya dilakukan pengadaan, perbaikan dan peningkatan terhadap fasilitas yang sudah ada. Sehingga karyawan tetap merasa nyaman, terjamin dan menjadi lebih produktif dalam bekerja.(wawancara pada tanggal 29 Juli 2020 pukul 15.00)

c) Produktivitas kerja yang terjadi di PT Mega Persada Indonesia

Produktivitas kerja di PT Mega Persada Indonesia tentu dipengaruhi oleh disiplin kerja dan fasilitas kerja. Adapun titik ukur produktivitas dapat dilihat dari progress project yang dibahas dalam evaluasi bulanan meliputi kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan, target penyelesaian pekerjaan serta profit yang didapatkan. Untuk menghasilkan progress yang baik tentu PT Mega Persada Indonesia bersama karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan tetap memperhatikan kualitas produk yang digunakan sehingga mendapatkan profit yang menguntungkan. (wawancara pada tanggal 29 Juli 2020 pukul 15.00)

d) Disiplin kerja dan fasilitas kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mega Persada Indonesia

Disiplin kerja dan fasilitas kerja karyawan PT Mega Persada Indonesia memiliki tingkat yang bersamaan untuk mempengaruhi produktivitas kerja. Ketika PT Mega Persada Indonesia mengawasi disiplin kerja bersamaan dengan memberikan fasilitas kerja yang mendukung maka produktivitas meningkat setiap bulannya. Namun adapun penurunan produktivitas biasanya terjadi dari hal-hal lain seperti eksternal. (wawancara pada tanggal 29 Juli 2020 pukul 15.00)

e) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Untuk menguji hipotesis ini, yang menyatakan bahwa variabel disiplin (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yang dilakukan dengan uji t dengan hasil pengolahan data dalam tabel. 4.13 Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel disiplin bertanda positif. Artinya disiplin kerja berbanding lurus atau searah terhadap produktivitas kerja karyawan dan hasil uji t menunjukkan nilai signifikan disiplin sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Yang berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Rizal Bima (2015) dalam jurnal “ Pengaruh Pelatihan Kerja ,Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” Mengatakan Bahwa Disiplin Kerja, tepat waktu dalam datang kantor dan mematuhi peraturan serta memakai pakaian yang rapi dan sopan merupakan kunci utama dalam melakukan suatu pekerjaan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja mampu mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan.

f) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mega Persada Indonesia

Untuk menguji hipotesis ini yang menyatakan bahwa variabel fasilitas (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan hasil pengolahan data sebagaimana ditunjukkan oleh tabel 4.14 Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel fasilitas bertanda positif. Artinya harga berbanding lurus atau searah terhadap produktivitas kerja karyawan dan hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi fasilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Yang berarti fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.. Sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

g) Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mega Persada Indonesia

Hasil pengujian hipotesis pertama ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 89,702 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), menunjukkan bahwa disiplin kerja fasilitas kerja dan pelatihan kerja memiliki tingkat kepengaruhannya sebesar 0,714 (74,1%) terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Seluruh variable X dalam penelitian ini (disiplin dan fasilitas) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## SIMPULAN

Dengan hasil penelitian yang telah dibahas mengenai pengaruh disiplin kerja fasilitas kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja di PT Mega Persada Indonesia telah terjadi dengan baik dapat dilihat dari hasil penelitian Disiplin Kerja (X1) dan hasil uji t menunjukkan nilai signifikan disiplin sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Yang berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan demikian hasil dari pengujian ini menyatakan bahwa H1 diterima.
- b. PT Mega Persada Indonesia telah memberikan fasilitas penunjang yang baik. Walaupun ada beberapa fasilitas yang tidak terpenuhi dengan baik namun tetap menghasilkan produktivitas yang baik. Dapat dilihat dari penelitian yang menyatakan bahwa Fasilitas (X2) hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi fasilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). sehingga

penurunan nilai dari variabel fasilitas (X2) akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan demikian hasil dari pengujian ini menyatakan bahwa H2 diterima. Fasilitas yang di sediakan di dalam kantor sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sehingga karyawan menggunakan tentang fasilitas yang telah memadai. Fasilitas yang di sediakan menunjang karyawan dalam mengoptimalkan pekerjaan sehingga karyawan mengoptimalkan hasil kerja.

Karena disiplin kerja dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan baik maka menghasilkan produktivitas yang baik. Dapat dilihat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa Variabel Dependent yang terdiri dari disiplin (X1), fasilitas (X2), ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 89,702 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini berarti variabel dependent berperan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Coulter Mary dan Robbins, Stephen P. 2014). Management 4th Edition New Jersey: Prentice Hall International Edition.
- Dessler, Garry. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia (Terj.). Jakarta : PT Indeks
- Moenir, H.A.S. 2014. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah. 2014. Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Arianto. 2016. Jurnal Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar jurnal *economica* vol. 9 no.2 oktober 2013 hal 191-199.
- Pangarso. 2016. Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial dan Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat jurnal *management teori dan terapan* tahun 9. No. 2 Agustus 2016
- Sutrisno, Sugeng. 2013. Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis* Vol. 1 No.1 April 2013
- Salinding, Rony. 2014 . Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Erajaya wasembada Cabang Makasar. *Jurnal Manajemen* VOL.8, No.1 Hal 83-106.
- Sedarmayanti, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama
- Sugiyono, 2016. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Hidayat, Hazan. 2017. Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Jurnal of Applied Managerial Accounting* Vol. 1. No. 2 2017, 150-156
- Safitri, E. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1044
- Rafiq, Arofah. 2015. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang, Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Asis, Agustina. 2014. Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*. 2. 3. 2640-2649

- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Malang, Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya , Volume 1, Nomor 4, 1245-1253.
- Nugroho, Dwi Agungdan Arianto. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia Universitas Islam Nadhatul Ulama Jepara, Indonesia. Volume 9, Nomor 2, 19-2002
- Istiqomah, Siti Noer dan Suhartini. 2015. Pengaruh Disiplin dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Yogyakarta Dengan Motivasi Sebagai Intervening. Jurnal Universitas Islam Indonesia, Vol. 19. Nomor 1.89-97
- Pratiwi, Annisa. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. Skripsi Universitas Diponegoro, ii-53
- Respatiningsih, Ida dan Frans Sudirjo. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang. Secrat Acity – Jurnal Ilmiah UNTAG, Semarang. Vol 4 No. 3 , 2015, ISSN : 2302-2752