

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tk. IV DR. Bratanata Jambi

Agung Aditia Pratama

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi

Coresponding email: aditiaagung733@gmail.com

Abstract: *With the hope that the results of work with a desire so that it has an impact on improving work performance. Therefore, coaching and development of employee performance is treated effectively in order to achieve a smooth process of activities in an organization that will come. The research variable is work discipline on employee performance. The research population is hospital employees dr. Bratanata Jambi. Slovin sampling method. Samples were taken 100 people. The research instrument used a questionnaire containing 18 items. The research method was carried out using a simple linear regression analysis tool with the help of SPSS 20. The test carried out was a hypothesis test, namely test and to find out how much the coefficient of determination (R²) was, based on the results of this study that partially service quality has a significant effect on patient satisfaction because the count is greater than t table of $3.190 > 0.196$, so it can be said that there is a positive effect. The coefficient of determination is 9.4% while the remaining 90.6% is influenced by other variables. This means that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the hospital, dr. Bratanata Jambi. The result of the simple linear regression analysis is $Y = 23.766 + 0.317 X + e$*

Keywords: *Discipline, Employee Performance and Hospital*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sudarmayanti, 2010:6) manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan pada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan para pegawai atau karyawan dalam organisasi arah dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Dibentuknya suatu organisasi yang mengelola sumber daya manusia ditunjukkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan adalah fungsi operatif ke enam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tahap disiplin pegawai yang baik sulit sebagai organisasi mencapai hasil yang optimal. (Fathoni, 2010:126)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2010:9) Kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas dengan harapan hasil kerja dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu diperlakukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja pegawai secara efektif demi tercapainya kelancaran suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang.

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sering kali dijumpai permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat karakter sumber daya yang dimiliki suatu organisasi serta ketidak sesuai beban kerja yang dialami perkerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan perusahaan atau organisasi menjadi berkurang kualitasnya. Kinerja yang kurang optimal dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang tidak sesuai dengan beban kerjanya dapat mengakibatkan perusahaan menjadi kurang produktif dan akan dapat memunculkan ketidakpuasan dalam bekerja, oleh karena itu dibutuhkan peran dari seorang pemimpin yang harus mempunyai kemampuan untuk mengembangkan pegawai untuk dapat memberikan kontribusi yang optimal dan memilikin komitmen tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai tidak terlepas dari berbagai motif (daya dorong) dan sikap yang mendorong seseorang pegawai melakukan serangkaian kegiatan. Sikap yang mendasarin pihak-pihak yang menerima hasil perkerjaan akan merasa puas dan mempunyai kesan yang baik terhadap pegawai yang bersangkutan. Sudah merupakan tugas pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar potensi yang terkandung dalam diri

manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung dapat memberikan kontribusi dan kinerja maksimal dalam menjalankan semua kegiatan-kegiatan di dalam organisasi sesuai dengan tujuan dari suatu organisasi.

Tantangan utama dari pegawai adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan mengembangkan atau mengelola sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia di rumah sakit Tk IV dr.branatana jambi.

Dalam kaitannya dengan pegawai pada rumah sakit Tk IV dr.branatana jambi sebagai salah satu lembaga pelayanan, maka kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan program-program admintrasi dan informasi. Hal ini keberhasilan pengelolaan program pelayanan secara keseluruhan sangat di tentukan oleh kinerja pegawai. Adapun perkembangan jumlah pegawai pada rumah sakit Tk IV dr.branatana jambi dari tahun 2016-2020 dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Pegawai Rumah Sakit Tk. IV dr. Bratanata Jambi Tahun 2016 – 2020

Tahun	Jumlah pegawai	Persentase(%)
2015	571	-
2016	478	-0,16%
2017	569	0,19%
2018	469	-0,17%
2019	491	0,04%
2020	500	0,01%

Sumber : Rumah Sakit dr. Bratanata Jambi

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pegawai untuk lima tahun terakhir terjadi penurunan maupun peningkatan sesuai kedudukan jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang ada di rumah sakit Tk IV dr.branatana jambi. Sedangkan perkembangan disiplin pegawai pada rumah sakit Tk IV dr.branatana jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Perkembangan Absensi Pegawai Rumah Sakit Tk. IV dr. Bratanata Jambi Tahun 2016 – 2020

Tahun	Keadaan			Tidak hadir ada keterangan (kali)				Indisipliner (Kali)			Total (kali) (9+10+11)	Rasio Total Indisipliner Terhadap Mesti Hadir (%)
	Jlh Pegawai (Orang)	Jlh hari kerja pertahun (hari)	Kehadiran Pertahun (2x3)	DL	S	I	C	TM	CP	A		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2016	478	2430	1,161,540	184	18	110	111	143	86	38	267	0,022%
2017	569	2335	1,328,615	120	12	41	127	132	76	48	256	0,019%
2018	469	2868	1,345,092	140	12	111	119	150	93	57	300	0,022%
2019	491	2838	1,393,458	196	17	34	112	153	82	44	279	0,020%
2020	500	2940	1,470,000	150	16	55	124	135	105	73	313	0,021%

Sumber : rumah sakit Tk IV dr.branatana jambi

Keterangan

S : Sakit

DL : Dinas Luar

A : Alfa / Tanpa Keterangan

CP : Cepat Pulang

I : Izin

C : Cuti

TM : Terlambat Masuk

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa absensi pegawai pada rumah sakit Tk IV dr.branatana jambi dalam lima tahun terakhir jumlah ketidakhadiran pegawai indisipliner dan ada keterangan bervariasi menurun dan cenderung meningkat. Dengan tingkat tertinggi ada pada tahun 2016 dan 2018 yaitu sebesar 0,022% dan yang paling rendah terjadi pada tahun 2017 sebesar 0,019% kenyataan ini menunjukkan disiplin belum optimal. Oleh sebab itu untuk mencapai produktivitas yang tinggi, maka pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaan. Salah satu hal yang dapat menimbulkan rendahnya produktivitas pegawai dan rendahnya disiplin kerja pegawai itu sendiri. Pengukuran kinerja pegawai pada rumah sakit Tk IV dr.branatana jambi dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Indikator untuk mengukur kinerja pada rumah sakit Tk IV dr.branatana jambi meliputi pelaksanaan program dan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3. Target dan Realisasi Kerja pada Rumah Sakit Tk. IV dr. Bratanata Jambi Tahun 2016 – 2020

NO	PROGRAM KERJA	2016	2017	2018	2019	2020	RATA – RATA
1	PELAYANAN NON BEDAH						
	TARGET	2,690	4,700	13,256	29,722	15,208	
	REALISASI	2,690	3,855	13,164	26,548	15,162	
	RATIO PENCAPAIAN (%)	100	82,02	99,24	89,17	99,70	94,75
2	PELAYANAN BEDAH						
	TARGET	1,000	550	900	900	600	
	REALISASI	946	550	900	816	600	
	RATIO PENCAPAIAN (%)	94,60	100	100	90,67	100	80,87
3	PELAYANAN IBU BERSALIN						
	TARGET	2,200	1,400	1,900	1,500	1,400	
	REALISASI	1,830	1,400	1,800	1,431	1,400	
	RATIO PENCAPAIAN (%)	83,18	100	94,74	95,40	100	78,88
4	KASUS RUJUKAN DAN NON RUJUKAN						
	TARGET	200	300	300	200	300	
	REALISASI	100	300	275	76	150	
	RATIO PENCAPAIAN (%)	50	100	91,67	38	50	65,93
5	KELENGKAPAN REKAM MEDIS						
	TARGET	3,974	7,470	6,000	2,000	350	
	REALISASI	1,598	3,827	1,900	1,227	350	
	RATIO PENCAPAIAN (%)	40,21	51,23	31,64	61,35	100	47,41
6	KECEPATAN PENANGAN GAWAT DARURAT						
	TARGET	4,000	6,500	5,000	6,000	4,000	
	REALISASI	510	6,168	4,399	6,587	3,687	
	RATIO PENCAPAIAN (%)	12,75	94,89	87,98	89,78	92,18	62,93

Sumber : rumah sakit Tk IV dr.branatana jambi

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa target dan realisasi program kerja pada rumah sakit Tk IV dr.branatana jambi tahun 2016-2020 berfluktuasi tetapi tidak terlalu signifikan. Realisasi tertinggi terjadi pada program Pelayanan non bedah yaitu 94,75% dan realisasi terendah yaitu terjadi pada kelengkapan rekam medis yaitu 47,41% dapat disimpulkan bahwa kinerja para pegawai pada rumah sakit Tk IV dr.branatana jambi rata-rata belum optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang disiplin dan kinerja pegawai pada rumah sakit Tk IV dr.branatana jambi.

Landasan Teori

Disiplin kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapain prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan .Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu ungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan.karena semakin baik disiplin karyawan.maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya .Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan .Tanpa diisiplin karyawan dengan baik dan adil.sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia.Kedisiplinan ini merupakan hal yang terpenting.Karena semakin baik di siplin pegawai, samakin tinggi perestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik maka akan sulit bagi suatu organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2011:21) disiplin adalah salah satu pungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal.

Kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di hasilkan oleh seorang pegawai untuk mencaoi tujuan yang di harapkan, dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan setandar yang telah ditentukan. Kinerja menurut kaswan (2012:164) adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja,target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja menurut mustopadidjaya (2014:3)adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan,misi dan visi organisasi.Kinerja menurut hasibuan (2011:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman dan kesungguhan waktu. Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan kinerja merupakan prestasi nyata yang di tampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

1. Faktor internal

Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras,sebaliknya seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan oleh orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor eksternal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.seperti prilaku,sikap,dan tindakan-tindakan rekan kerja,bawahan atau pemimpin,fasilitas kerja,dan iklim organisasi.

Faktor sistem yang menjadi kendala kinerja menurut kaswan (2012:190) antara lain:

1. Koordinasi aktivitas kinerja yang kurang baik antara pekerja.
2. Informasi atau intruksi yang kurang memadai menjalankan perkerjaan.
3. Bahan kualitas rendah
4. Kurangnya peralatan yang diperlukan.
5. Ketidakmampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan
6. Sumber daya keuangan yang kurang memadai
7. Suvervisi yang lemah.
8. Tidak ada kerja sama antara pekerja dan hubungan yang kurang baik antara pegawai.
9. Pelatihan yang kurang memadai
10. Kurangnya waktu untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas perkerjaan yang diperlukan
11. Lingkuangn kerja yang kurang baik.
12. Peralatan yang tidak berfungsi dengan baik.

Berapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak efektif menurut sudarmayanti(2010:52)yaitu:

1. Selama bekerja
 - a. Keterlambatan
 - b. Kehadiran
 - c. Pelatihan
 - d. Menurunan produktivitas
 - e. Perobakanrencana/jadwal
 - f. Peningkatan tanggung jawab kepengawasan
 - g. Kekeliruan atau tidak efesienan
2. Diluar pekerjaan, meliputi:
 - a. Kehilangan invetasi
 - b. Semangat
 - c. Rekrutmen
 - d. Seleksi dan penepatan
 - e. Perombakan/ rencana jadwal
 - f .Kompensasi sebenarnya

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan Sugiyono (2013:64). Jadi berdasarkan teori diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Diduga disiplin dan kenerja pegawai rumah sakit Tk IV dr.bratanata jambi sudah tinggi dan baik.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit Tk IV dr.bratanata

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Menurut hidayat (2014:72) penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada masa tertentu. Menurut sugiyono (2015:7) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu dan sampel merupakan bagian dari populasi tersebut. Populasi menurut Sugiyono (2007 : 90) adalah : “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari para responden. Data yang diambil adalah dari sampel yang mewakili seluruh populasi. Maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai di Rumah sakit dr.bratanata jambi sebesar 490 pegawai pada tahun 2020

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2007) adalah : “Bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin dengan perhitungan sebagai berikut, menurut Husein Umar (2005:145)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidak nya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program Software IBM SPSS Statistic 20. Ringkasan hasil dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,766	3,268		7,272	,000
	DISIPLIN KERJA	,317	,099	,307	3,190	,002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas model analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 23,766 + 0,317 X$$

1. Angka konstan dan *unstandardized coefficients*, dalam kasus ini sebesar 23,766. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada perubahan disiplin kerja (X) maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 23,766.
2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,317 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat disiplin kerja (X), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,317.
Dengan demikian dapat dikatakan disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah :

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,766	3,268		7,272	,000
	DISIPLIN KERJA	,317	,099	,307	3,190	,002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada tabel diatas diketahui nilai t hitung sebesar 3,190 .pada derajat kebebasan (df) = n-2=100-2 = 98 ,maka ditemukan r tabel sebesar 0,196. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,190 > 0,196). Dari hasil analisis data penelitian diatas ,maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R square) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan).berikut ini hasil uji determinasi (R square):

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (R²Model Summary^b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,307 ^a	,094	,085	2,85988	,094	10,174	1	98	,002	1,408

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan kepada tabel di atas diketahui nilai R square sebesar 0,94 (9,4%), ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 9,4 %, sedangkan sisanya 90,6% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TK IV DR. BRATANATA JAMBI”, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil kuisioner yang diisi oleh responden diperoleh hasil rata-rata skor persepsi disiplin kerja karyawan rumah sakit Tk Iv dr. bratanata jambi sangat tinggi, artinya karyawan memiliki disiplin dan kinerja yang cukup baik bagi rumah sakit Tk IV dr. bratanata.
2. Hasil uji regresi linier sederhana di temukan model persamaan regresi ($Y = 23,766 + 0,317 X + e$), dimana jika ada perubahan pada disiplin kerja maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Hasil Uji R *square* ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 9,4%. hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kepuasan pasien sebesar 9,4%, hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam kategori kecil dan sisanya 90,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti insentif, kebijakan dan fasilitas dll.
3. Hasil uji t di temukan bahwa thitung > ttabel ($3,190 > 0,196$) maka Ho ditolak secara statistik adalah signifikan, dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 ($0,002 < 0,005$) berarti terdapat pengaruh yang erat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat, 2010, Organisasi dan manajemen sumber daya manusia. PT .Rineka Cipta. Jakarta
Handoko, 2015. Manajemen personalia. BPFT UGM. Yogyakarta
Hasibuan, Melayu, S.P 2011 Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
Istijanto, 2009. Aplikasi riset. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
Kaswan, 2012, Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi, Graha Ilmu. Yogyakarta
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. PT. Rafika Aditama. Bandung
Mustopadidjaya, 2014. Manajemen sumber daya manusia. BPFE. Yogyakarta.
Rivai, Veihizal, 2011. Kepemimpinan dan perilaku organisasi, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
Sedamaryanti, 2010, Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. CV. mandar Maju Bandung
Siagian, Sondang, P. 2012, Manajemen sumber daya manusia, Jakarta ; PT. Bumi Aksara
Sutrisno, Edy, 2011, Manajemen sumber daya manusia, Kencana Prenda Media Group, Jakarta
Syekh, Sayid 2011 Pengantar, statistik ekonomi dan sosial, Gaung Persada Press Jakarta