

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT TELKOM INDONESIA
CABANG PALEMBANG



Skripsi Oleh :

Rindiani Dwi Puspita

18 110 020

Program Studi Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rindiani Dwi Puspita
NIM : 18 110 020
Program Studi : Ilmu Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang



Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Skripsi

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I :

Sukaria Darmawan, SE, M.Si

Pembimbing II :

Usman Maliki, S.PI, MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang

Abdullah Rasid, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rindiani Dwi Puspita
NIM : 18 110 020
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

**“ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia
Cabang Palembang “**

Pembimbing :
Ketua : Sukaria Darmawan, SE, M.Si
Anggota : Endang Rahayu, SE, M.Si
Martini, SE, M.Si
Tanggal Ujian : 23 Juli 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan nama sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya akan bersedia dicabut prediksi kelulusan dan gelar sarjana.

Palembang, 23 Juli 2022

Pembuat Pernyataan,

Rindiani Dwi Puspita

18 110 020

MOTTO

“ Jangan lupakan jasa mereka yang telah membantumu meraih cita cita dan Jadikanlah hidup ini sebuah pembelajaran dan jangan takut salah “

KU PERSEMBAHKAN UNTUK :

1. Kedua Orangtua ku tercinta yang tidak lupa memberikan doa disetiap langkahku dalam hal apapun.
2. Saudara – saudara ku tersayang yang selalu memberi nasihat.
3. Teman Seperjuangan S.E ku yang selalu mendukung setiap perjalanan skripsi ini.
4. Yogi Setiawan S.T yang telah memberiku semangat tiada henti walau dalam keadaan susah maupun senang.
5. Almamaterku.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang”. Dimana penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan-bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Zulkifli S, Mukhti, SH.,MH. sebagai Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid, SE. M.Si. sebagai Dekan Universitas Palembang
3. Bapak Sugeng Mianto Fane, SE. M.Si. sebagai Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
4. Ibu Endang Rahayu, SE. M.Si sebagai Pembantu Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
5. Ibu Januar Ida Wibowati, SE. M.Si sebagai Pembantu Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
6. Ibu Nenny Octarinie, SE. MM. sebagai Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
7. Bapak Usman Maliki, S.IP, MM sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
8. Bapak Sukaria Darmawan, SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing I dalam penulisan penelitian ini
9. Bapak Usman Maliki, S.IP,MM sebagai Dosen Pembimbing II dalam penulisan penelitian ini
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

11. Seluruh Staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
12. Kedua Orang tua Ku yang selalu memberiku nasihat dan masukkan dalam setiap langkah perjalanan ini.
13. Teman-teman Fakultas Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari kritik dan saran pembaca yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan atas bantuan semua pihak diucapkan terima kasih.

Palembang, Juli 2022

Penulis

Rindiani Dwi Puspita

18 110 020

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang

Oleh :

Rindiani Dwi Puspita
18 110 020

Tujuan Penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di jurusan Ekonomi Universitas Palembang. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Palembang, Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak. Pengujian Hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana, melalui uji t dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kedisiplinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil pengujian uji t pada variabel Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung ($3,440$) > t tabel ($2,021$), Signifikansi ($0,001$) dibawah atau lebih kecil dari $0,05$, sedangkan pada variabel berpengaruh positif terhadap kinerja, Hal ini terlihat dari nilai t hitung $3,3440$ tabel $2,021$ dan Signifikansi $0,001$ dibawah atau lebih kecil dari $0,005$.

Kata Kunci : Disiplin dan Kinerja

DAFTAR ISI

Cover

Lembar Persetujuan Skripsi	ii
Surat Pernyataan Integritas Karya Ilmiah	iii
Motto	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang	1
2. Perumusan Masalah	6
3. Tujuan Penelitian	6
4. Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Disiplin Kerja.....	8
2.1.1.1 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	9
2.1.1.2 Pendekatan Disiplin Kerja	14
2.1.2 Kinerja Karyawan	18
2.1.2.1 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Fikir	25
2.4 Hipotesis.....	25

BAB III Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian	26
3.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	26

3.3 Desain Penelitian.....	26
3.4 Jenis dan Sumber data.....	27
3.4.1 Jenis Data	27
3.4.2 Sumber Data.....	28
3.5 Populasi dan Sampel	29
3.5.1 Populasi.....	29
3.5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	30
3.5.1.2 Responden Berdasarkan Usia	31
3.5.1.3 Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan	31
3.5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	32
3.5.2 Sampel.....	32
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	33
3.6.1 Definisi Operasional	33
3.6.2 Pengukuran Variabel.....	34
3.7 Teknik Analisis	35
3.7.1 Analisa Deskriptif Data.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1 Sejarah PT. Telkom Indonesia	38
4.1.2 Letak Geografis PT. Telkom Indonesia	41
4.1.3 Visi dan Misi PT. Telkom Indonesia	41
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Telkom Indonesia.....	42
4.2 Hasil Penelitian	43
4.2.1 Deskripsi Responden.....	43
4.2.2 Deskriptif variabel Penelitian.....	45
4.2.2.1 Uji Validitas.....	50
4.2.2.2 Uji Realibilitas.....	52

4.2.2.3 Uji Statistik.....	53
4.2.2.3.1 Uji Regresi Linier Sederhana	53
4.2.2.4 Uji Signifikan	55
4.2.2.4.1 Uji t	55
4.3 Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	59
Daftar Pustaka	60
Lampiran Lampiran	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rata – rata Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan	5
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Responden menurut Jenis Kelamin.....	30
Tabel 3.2 Responden Menurut Usia.....	31
Tabel 3.3 Responden menurut Pendidikan	31
Tabel 3.4 Respoden menurut Masa Kerja.....	32
Tabel 3.5 Definisi Operasional dan Variabel Kerja.....	33
Tabel 3.6 Instrumen Skala Likert.....	34
Tabel 4.5 Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	46
Tabel 4.6 Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	51
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	53

BAB 1

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi suatu organisasi. Sebuah organisasi akan berusaha semaksimal mungkin dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia. Bukan hanya kebutuhan dan keinginan, sebuah organisasi juga akan meningkatkan kinerja SDM nya. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggara kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak di gantikan oleh teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataan sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan SDM baik yang bekerja di sektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat dilakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum tentu sepenuhnya menjadikan

hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktifitas kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan (Kadarisman, 2017:3).

Menurut Hasibuan (2017:244), sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta dari daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya

Sedangkan menurut M.T.E.Hariandja (2018:2), mengemukakan bahwa salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha.

Perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga kedisiplinan karyawan itu sangatlah penting karena kedisiplinan adalah acuan penggerak dalam diri individu masing masing untuk melakukan sesuatu secara teratur. Orang tidak akan maju melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai kedisiplinan yang tinggi dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Karyawan tidak hanya diuntut untuk memiliki kualitas kerja tetapi juga diuntut sikap moral yang baik. Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja yang baik agar karyawan memiliki mengubah prilakunya sesuai dengan perusahaan. Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memerhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kerja perusahaan

secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan nya. Kedisiplinan menjadi kunci terwujud nya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas nya dengan baik.

Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti di harapkan oleh setiap perusahaan agar kegiatan yang di lakukan baik didalam maupun di luar perusahaan dapat tertanam dalam diri individu masing masing. Jika kita berbicara tentang disiplin maka pastilah kita memandang pada suatu peraturan, organisasi, kerjasama, mematuhi prosedur dan lain lain. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris Disciple, discipline, yang artinya penganut atau pengikut. Di tinjau dari segi terminologi disiplin menurut para ahli pendidikan mendefinisikan berbagai pengertian disiplin Menurut Suharsimi Arikunto (2018: 114), Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena di dorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

Sedangkan menurut Thomas Gordon (2016:3), mengemukakan bahwa perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Sebuah aktifitas yang selalu dilakukan pastilah mempunyai suatu tujuan. Sama halnya dengan sikap disiplin yang di lakukan oleh seseorang. Orang yang melakukan sikap disiplin karena ia mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai setelah ia melakukan sikap tersebut yang mempunyai tujuan agar belajar hidup

dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya sendiri dan lingkungan. Selain itu, disiplin kerja juga dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan menjadi persyaratan bagi karyawan dalam hal pembentukan sikap, perilaku dan tata tertib berdisiplin yang akan membuat karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja. Mempunyai karyawan yang disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017:203) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab.

Menurut Zainal (2017:2), mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu aspek yang mesti wujud dalam setiap individu.

Disamping disiplin kerja, untuk pencapaian tujuan perusahaan ke arah yang lebih baik dibutuhkan komitmen organisasi. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas dasar nilai-nilai organisasi kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dari Fenomena yang telah diuraikan di atas dapat dilihat bahwa sebagian kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang masih sangat rendah. Evaluasi kinerja tahunan dinyatakan dalam bentuk Rata Rata Hasil Pelaksanaan

Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang dapat dilihat pada table 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Rata-Rata Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan
PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang Tahun 2016 s/d 2020

No	Unit Kerja	Target (%)	Realisasi Target (%)	Target Belum Tercapai (%)
1	WAR ROOM	100,00	95,17	4,83
2	INFTRATEL	100,00	37,19	62,81
3	CONSUMER SERVICE	100,00	75,01	24,99
4	ACCESS NETWORK	100,00	97,00	3,00
5	MULTIMEDIA	100,00	80,82	19,18
6	BUSINESS SERVICE	100,00	60,60	39,40
7	ENTERPRISE SERVICE	100,00	38,94	61,06
8	WIRELESS BROADBAND	100,00	95,38	4,64
9	HUMAN RESOURCE COMMUNITY	100,00	40,44	59,56
10	DEVELOPMENT CENTER	100,00	41,61	58,39
11	FINANCE SERVICE	100,00	37,48	62,52
12	PAYMENT & COLLECTION	100,00	39,26	60,74
13	IT SERVICE	100,00	81,64	18,36
14	SECURITY & SAFETY	100,00	73,10	26,90

Sumber: PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang, 2021

Pada Tabel 1.1, terdapat beberapa unit kerja pencapaian targetnya masih kurang dari 50%, seperti Infratel 37,19%, Enterprise Service 38,94%, Human

Resource 40,44%, Community Development Center 41,61%, Finance Service 37,48%, Payment and Collection 39,26%. Sedangkan untuk unit kerja lain juga belum mencapai target yang telah ditentukan. Faktor tidak tercapainya target ialah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang*” .

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Palembang
2. Apakah penerapan disiplin kerja terhadap karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Palembang
2. Untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang disiplin kerja dan kinerja karyawan

4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti menerapkan teori-teori di peroleh selama di bangku kuliah serta memperluas wawasan penulis mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan menjadi informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penimngkatan disiplin kerja.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan masukan untuk mengembangkan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisa antar variabel, ternyata penelitian membuktikan bahwa variabel independen (disiplin kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap dependen yaitu kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang.
2. Berdasarkan pengujian secara simultan, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen (disiplin kerja) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang.
3. Hasil pengujian regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel independen (disiplin kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Perusahaan seharusnya dapat memperhatikan terhadap kedisiplinan yang perlu ditingkatkan meskipun sudah dalam kategori cukup. Disiplin kerja juga harus diperhatikan terutama pada ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Karena disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan akademis tentang penelitian yang berkaitan dengan kinerja dan dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Diharapkan pada peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain sebagai variabel yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan dan unit analisis yang berbeda serta menggunakan objek yang berbeda sehingga hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Ankwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Remaja Sidokarya, Bandung,2014
- Agus,M Ikha Widiyanto,Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Revisi,Produksi,Bumi Aksara, Jakarta 2017.
- Anas Sudijono.(2010). Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: Rajawali Press
- Arikunto, S.(2018), Prosedur penelitian suaatu pendekatan praktik. Jakarta:PT.Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi, Manajemen Sumber Daya Manusia,Sulita,Bandung,2014
- Ghozali,Imam.2018.Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang.
- Gordon,Thomas,Gagasan Orangtua Dalam Optimalisasi Kualitas Sumber Daya Manusia,Gramedia Pustaka Utama,Jakarta,2018.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. Manajemen Sumber Daya Manusia,Grasindo Jakarta,2019.
- Kadarisman,Manajemen SDM,Rajawali Pers,Jakarta,2012
- Malayu S.P.Hasibuan,Organisasi Dan Motivasi:Dasar Peningkatan Produktivitas,Bumi Aksara,Jakarta,2012.

Mathis Dan Jackson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 dan 2. PT. Salemba Empat Patria, Jakarta, 2014.

Martoyo Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 6), BPFE, Yogyakarta, 2010.

Panji Anagora. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta. Jakarta. 2010.

Setiawan, Budi Dan Waridin, Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi, RSUP Dokter Kariadi Semarang. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol 2. No 2, Hal: 181-198.

Sugiyono, Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan ke empat. Alfabet, Bandung. 2012.

Sunarto, Prilaku Organisasi, Edisi kedua, Amus, Yogyakarta. 2015.

Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi kedua, Raja Grafindo, Jakarta, 2012.