

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima

Sri Devi Novita^{a*}, Mukhlis^a, Firmansyah Kusumayadi^a

^a Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 06-07-2024

Revised : 03-08-2024

Accepted : 08-08-2024

Keywords: Social Service, Work Discipline, Work Performance

Kata Kunci: Dinas Sosial, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

Corresponding Author:

sridevi.stiebima20@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work discipline on employee work performance. The sample in this research was 33 ASNs using a purposive sampling technique. Data collection techniques using observation, questionnaires and literature study. The data analysis technique uses simple linear regression assisted by SPSS for widows. The research results show that work discipline has a significant effect on the work performance of Bima City Social Service employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah.33 ASN dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana berbantuan SPSS for widows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Bima.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi saat ini, segala aspek dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih untuk dapat bersaing dalam pasar. Sebuah organisasi seharusnya mempersiapkan diri terhadap tantangan yang ada, dan sejatinya manusia memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang sering disebut

pegawai atau karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian agar organisasi mencapai misi dengan baik. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang baik.

Banyak cara yang harus dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai antara lain dengan melaksanakan pelatihan kerja, mengadakan pemilihan dan penempatan pegawai yang tepat, disiplin yang tinggi, memotivasi pegawai dengan memberi upah yang sesuai memberikan kesejahteraan dan jaminan sosial, pemberian insentif atau bonus bagi pegawai yang berprestasi, dan bahkan memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai.

Salah satu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah dengan menerapkan disiplin kerja terhadap setiap pegawai. Pegawai harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kerja yang optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Sebaliknya, jika pegawai tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan berpengaruh pada visi misi perusahaan/intansi. Oleh sebab itu, pendisiplinan kerja bagi pegawai dibutuhkan sanksi bagi setiap pelanggarnya.

Dinas Sosial Kota Bima merupakan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang bertanggung jawab untuk Menyelenggarakan bimbingan organisasi dan bantuan sosial, Menyelenggarakan pembinaan organisasi dan bantuan sosial terhadap keluarga miskin, korban bencana alam, korban tindak kekerasan, Menyelenggarakan usaha rehabilitasi sosial terhadap anak nakal, tuna sosial yang meliputi PSK, pengemis, gelandangan dan eks narapidana, Menyelenggarakan usaha rehabilitasi social penyandang cacat. Pegawai Dinas Sosial Kota Bima melaksanakan tugasnya berdasarkan Peraturan Walikota Bima Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Sosial. Berbicara tentang disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja dalam mencapai visi misi Dinas Sosial Kota Bima sangat mengerti akan pentingnya disiplin kerja. Dalam hal tersebut Dinas Sosial Kota Bima menerapkan sistem absensi elektronik, penetapan jam masuk dan jam keluar, penetapan jam istirahat, penepatan jadwal apel pagi serta pembina apel pagi, penetapan seragam kerja pegawai.

Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin, dengan cara mencegah pemborosan waktu dan tenaga. Semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja

yang dapat dicapainya. Disiplin kerja pegawai yang baik dalam pelaksanaan kerja menunjukkan rasa tanggung jawab, solidaritas dan semangat kerja pegawai terhadap perusahaan maupun dirinya pribadi. Kondisi tersebut akan mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai dan tujuan dari perusahaan dapat terwujud dengan maksimal. Edy Sutrisno menjelaskan bahwa, “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya.”

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut; 1. Kehadiran pegawai setiap hari. Pegawai wajib hadir di perusahaan/intansi sebelum jam kerja, dan biasanya pegawai menggunakan sarana kartu kehadiran atau finger scan pada mesin absensi dan juga memakai absensi manual, 2. Ketepatan jam kerja. Penetapan hari kerja dan jam kerja telah diatur oleh perusahaan/intansi. Pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari, 3. Mengenakan seragam kerja dan tanda pengenal. Seluruh karyawan wajib menggunakan pakaian atau seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan rapi dan sopan, mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan, 4. Ketaatan terhadap peraturan. Adakalanya pegawai secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti tidak melaksanakan tugas sesuai dengan *job desk*. Jika tingkah laku karyawan dapat menimbulkan dampak atas prestasinya, maka para pemimpin harus siap melakukan tindakan tentang pendisiplinan karyawan.

Mangkunegara (2017) prestasi kerja adalah Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Tanjung (2015) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja. Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam

melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sunyoto dalam Hasibuan (2016) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target dari pekerjaannya yang diberikan perusahaan kepadanya. Menurut Simanjuntak dalam Sari (2017), prestasi kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Apabila hasil nyata lebih besar dari standar yang telah ditetapkan menunjukkan suatu prestasi yang baik, tetapi apabila sebaliknya berarti menunjukkan prestasi kerja yang kurang baik.

Pada umumnya, untuk mengukur perilaku pegawai itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017) indikator dari prestasi kerja adalah; 1) Kuantitas Kerja. Banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan, 2) Kualitas Kerja. Mutu dari hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja, 3) Kerja Sama. Kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas, 4) Inisiatif. Bersemangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Prestasi kerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun yang merupakan variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X). Sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah prestasi kerja pegawai (Y). Secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti dijelaskan didalam kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dari kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; 1. Hipotesa Nol (H₀) adalah “Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Dsisiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pegawai Dinas Sosial Kota Bima, 2. Hipotesa Alternatif (H_a) adalah “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bima.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus. Lokasi penelitian dilakukan pada kantor dinas sosial kota bima yang berlokasi di dinas sosial kota bima, Jl. Duku, No.51, Kecamatan Raba, Kota Bima – NTB 84115. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor dinas sosial kota bima sebanyak 33 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportionate stratified random sampling sehingga jumlah sampel yaitu sebanyak 57 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diukur maka digunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas jawaban sangat baik diberi skor 5, jawaban baik diberi skor 4, jawaban cukup baik diberi skor 3, jawaban tidak baik diberi skor 2 dan jawaban sangat tidak baik diberi skor 1. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H_0 dan H_a) maupun hipotesis simultan (H_3) digunakan analisis regresi linear sederhana.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas sosial kota bima sebanyak 57 orang responden, yang terdiri dari 33 pegawai yang berstatus PNS dan 24 orang tenaga honorer.

Sampel penelitian menurut Sugiyono (2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 33 pegawai yang berstatus PNS pada Kantor Dinas sosial kota bima

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria nya dalah pegawai yang berstatus PNS sebanyak 33 orang pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrument, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $n-2$ atau $df = 33$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0,344 jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom r hitung) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir tersebut dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel

		<i>R Hitung</i>	<i>R Tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Disiplin Kerja (X)</i>				
<i>Pertanyaan:</i>	1	0,773	0,344	<i>Valid</i>
	2	0,682	0,344	<i>Valid</i>
	3	0,664	0,344	<i>Valid</i>
	4	0,772	0,344	<i>Valid</i>
	5	0,705	0,344	<i>Valid</i>
	6	0,762	0,344	<i>Valid</i>
	7	0,688	0,344	<i>Valid</i>
	8	0,637	0,344	<i>Valid</i>
<i>Prestasi Kerja (Y)</i>				
<i>Pertanyaan:</i>	1	0,389	0,344	<i>Valid</i>
	2	0,593	0,344	<i>Valid</i>
	3	0,446	0,344	<i>Valid</i>
	4	0,810	0,344	<i>Valid</i>
	5	0,689	0,344	<i>Valid</i>
	6	0,614	0,344	<i>Valid</i>
	7	0,615	0,344	<i>Valid</i>
	8	0,585	0,344	<i>Valid</i>

Sumber Data: Output SPSS 25 yang diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel independen disiplin kerja dan variabel dependent prestasi kerja dengan 16 item pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r table sebesar 0,344. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja	8	0,744	0,600	Reliabel

Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Prestasi Kerja	8	0,857	0,600	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan yang ditunjukkan oleh tabel 2 diatas menunjukkan nilai *cronbach's Alpha* pada variabel Disiplin Kerja (X) dan Prestasi kerja (Y) sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.309	2.994		3.110	.004
	Disiplin Kerja	.699	.086	.824	8.112	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,309 + 0,699 X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,309 dapat diartikan apabila variabel Prestasi Kerja dianggap nol, maka Prestasi kerja akan naik sebesar 9,309
- Nilai koefisien beta pada Disiplin Kerja 0,699 artinya setiap perubahan variabel Disiplin Kerja (X) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja 0,699 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

Koefisien korelasi koefisien determinasi

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Kolerasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.680	.669	2.365

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2024

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,824. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 5. Pembandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2016

Jadi kolerasi hubungan antara Disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,824 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan Sangat Kuat.

Uji koefisien Determinasi**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.680	.669	2.365

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi pada tabel 6 diatas, lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar **0,680** atau **68,0%**, sedangkan sisanya **32%** dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja dan variable lainnya.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

	Model	Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.309	2.994		3.110	.004
	Disiplin Kerja	.699	.086	.824	8.112	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer diolah Spss v26, 2024

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial Kota Bima.

Hasil statistik uji t untuk Disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada kantor dinas sosial kota bima” **Diterima (Ha Diterima dan Ho ditolak)**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada kantor dinas sosial kota bima

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Bima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu; 1. Disarankan bagi intansi khususnya seluruh bagian/divisi Dinas Sosial Kota Bima agar dapat memprioritaskan perhatian terhadap disiplin kerja pegawai agar tetap mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh intansi dan memperbaiki sistem pendataan pegawai yang dinilai kurang maksimal. Pimpinan intansi juga harus senantiasa untuk terus memotivasi pegawai dan selalu mengingatkan pegawai untuk tetap bersikap disiplin dalam bekerja, dan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen intansi akan pentingnya disiplin kerja, 2. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam menambah variabel dalam mengenai tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu upaya informasi yang

dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dengan menambah variable lain seperti Reward, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- , 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- , 2013. *Mixed Methods*, Bandung: Alfabeta.
- , 2013. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Ahmad Jaiz, 2017. “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba*”
- Al-Qhurabi, Ibrahim. 2009. *Tarikh Khulafa: Terjemahannya*. Jakarta: Qithi Press.
- Ariandy, Yordan dan Dadang Iskandar, 2015. “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Amerta Indah Otsuka Jakarta*”. *E-Proceeding of Management Journal*, volume 2, nomor 2, Agustus,
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Azar Sariah, 2017. “*Pengaruh Dsiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan*”.
- Dharma, Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Ghazali, Imam. 2001. *Statistik Nonparametrik*. Semarang: BP UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 1989. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas, Edisi Revisi Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husain, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Indra Gunadi, Firmansyah Kusumayadi, 2020 “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima*” *Jurnal Business Management and Entrepreneurship*, 5(1), 1-12.
- Jhon, Soeprihant. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, Robert L & H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I Buku II. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemijo, Alex S, 1992. *Manajemen Personalia*, Cetakan keempat. Jakarta: Ghalia.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for Business – Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafrizal Helmi. 2012. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Tanjung, 2020. “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan*”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 1-12.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Signaling*, 8(2), 41-47.