

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Pembantu Kahu

Andi Tri Rezeki Aulia<sup>1</sup> Anwar Ramli<sup>2</sup>, M. Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>3</sup>,  
Uhud Darmawan Natsir<sup>4</sup>, Muh. Ichwan Musa<sup>5</sup>

<sup>1-4</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Alamat: Jl. Pendidikan I No.27, Tidung, Kec. Rappocini, Kota Makassar

E-mail: [andireskiaulia38@gmail.com](mailto:andireskiaulia38@gmail.com)<sup>1)</sup> [anwar288347@yahoo.com](mailto:anwar288347@yahoo.com),<sup>2)</sup> [ikhwan.maulana@unm.ac.id](mailto:ikhwan.maulana@unm.ac.id),<sup>3)</sup>  
[uhud.darmawan.natsir@gmail.com](mailto:uhud.darmawan.natsir@gmail.com),<sup>4)</sup> [m.ichwanmusa@gmail.com](mailto:m.ichwanmusa@gmail.com)<sup>5)</sup>

**Abstract.** *This research aims to determine whether there is an influence of work discipline on increasing employee work performance. The type of research used is Quantitative Descriptive. The data processed is the result of distributing questionnaires to employees of PT Bank Sulselbar Branch Pembantu Kahu. Using a population of 30 people and a sample of 30. The data analysis technique used is simple linear regression. Based on the research results, work discipline has a positive and significant effect on employee work performance at PT Bank Sulselbar Branch Pembantu Kahu.*

**Keywords:** *Work discipline and employee work performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Sulselbar Cabang Pembantu Kahu. Dengan menggunakan populasi sebanyak 30 orang dan sampel sebanyak 30. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Pembantu Kahu.

**Kata kunci:** Disiplin kerja dan Prestasi Kerja Karyawan.

### LATAR BELAKANG

Kemajuan suatu organisasi sangat berpengaruh oleh prestasi sumber daya manusia, terkhusus pada perkembangan dunia perbankan yang sangat pesat mengharuskan bank mendapatkan sumber daya yang berkualitas. Oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan teknik dan strategi agar meningkatnya prestasi kerja karyawan. Saat ini bangsa Indonesia dihadapkan dengan tantangan yang semakin besar yang di mana kemajuan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan dengan cepat mengubah berbagai bentuk kehidupan. Hal ini telah meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena jika dilihat dari kenyataan sumber daya dalam hal ini adalah karyawan yang memiliki aset terpenting pada perusahaan.

Karyawan adalah aset utama dari setiap perusahaan, karena peranan mereka sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan harus selalu berusaha memperoleh dan menempatkan karyawan yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan

bukanlah mesin yang bersifat pasif yang bisa dikuasai hingga diatur sepenuhnya agar bisa mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan tetapi karyawan adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan diperhatikan dengan baik. Oleh sebab itu karyawan dan pimpinan perusahaan harus bekerja sama untuk menciptakan kedisiplinan dalam melaksanakan setiap kegiatan guna untuk mencapai tujuan bersama dan menciptakan citra yang baik bagi perusahaan.

Kedisiplinan sangat berpengaruh bagi prestasi kerja karyawan pada perusahaan prestasi yang kurang baik sangat berpengaruh untuk kemajuan perusahaan seperti halnya jika tidak tepat waktu pada jam kerja, mencuri waktu untuk melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, dan tidak mematuhi tata tertib kantor dengan kata lain tidak memakai seragam kantor saat jam kerja berlangsung serta memainkan handphone untuk kepentingan yang tidak perlu.

Demikian pula karyawan yang tidak memiliki rasa kedisiplinan yang tinggi tidak akan memperoleh prestasi yang maksimal karena tidak mampu memanfaatkan waktunya sebaik mungkin. Berbeda dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mendapatkan peluang yang tinggi dan mendapat prestasi kerja yang tinggi pula dan bahkan memiliki peluang yang besar untuk mencapai peningkatan karir dan jabatan di dunia kerja. Prestasi kerja dan organisasi yang optimal dapat meningkatkan hasil produksi yang baik, secara langsung meningkatkan jumlah produksi yang mengarah kepada kemajuan organisasi dan perusahaan.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja karyawan yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal penting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi maka kinerja perusahaan secara menyeluruh akan semakin meningkat dan perusahaan akan bertahan dalam persaingan bisnis. Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan seseorang untuk mengetahui sejauh mana prestasi yang diukur atau dinilai, prestasi juga merupakan suatu hasil pencapaian seseorang setelah melakukan kegiatan. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi dapat mengakibatkan tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Adapun tujuan yang hendak

dicapai dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Pembantu Kahu.

## **KAJIAN TEORITIS**

### ***Disiplin Kerja***

Disiplin kerja adalah suatu cara yang dilakukan oleh manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia dan mampu mengubah perilaku serta sebagai cara upaya agar karyawan mampu meningkatkan kesadaran, perilaku dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:129) mengemukakan bahwa “*discipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, kedisiplinan diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi.

Menurut Rivai (2011:825), bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang dalam memenuhi berbagai macam peraturan yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku serta ketaatan seseorang dan sekelompok organisasi terhadap peraturan yang diterapkan oleh perusahaan dan instansi yang disampaikan baik secara tersirat maupun tersurat sehingga diharapkan melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja menurut Hasibuan (2014 : 194) diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan yang ketat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan

### ***Prestasi Kerja Karyawan***

Istilah prestasi kerja dan kinerja memiliki pengertian yang sama, prestasi kerja terdiri dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. yang di mana prestasi berasal dari bahasa Belanda yaitu *prestatie*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Mangkunegara (2009:67) istilah kerja berasal dari kata *job performance* atau *performance* (prestasi kerja atau prestasi yang telah dicapai seseorang) jadi, prestasi adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan.

Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Dharma (1998:1) prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produksi barang/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada seseorang atau kelompok orang.

Prestasi kerja adalah Hasil dari usaha yang telah dicapai pada pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang akan dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja menurut Supriadi (2002) diantaranya: kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, penyesuaian, ketangguhan, dan keselamatan kerja.

***H: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Pembantu Kahu***

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dimana tujuannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 responden dan sampel sebanyak 30 orang karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Pembantu Kahu. Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis uji analisis statistik deskriptif, regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji t parsial.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### ***Uji Validitas***

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan diketahui bahwa seluruh pernyataan untuk variabel *disiplin kerja* dan *prestasi kerja karyawan* dinyatakan valid. Uji validitas kualitas pelayanan dan kepuasan nasabah berdasarkan nilai korelasi melalui perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  diperoleh hasil bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel pernyataan yang ada dalam penelitian ini adalah valid. Dan untuk nilai  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini sebesar 0,361.

**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,948	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,859	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha* pada variabel (X) yaitu 0,948, dan hasil uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha* pada variabel (Y) yaitu 0,859. lewat hasil uji yang ada maka dapat dinyatakan bahwa semua pengukur variabel dari kuesioner hasilnya adalah *reliable*. Dengan demikian bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini *reliable* karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60

**Uji Analisis Statistik Deskriptif**

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	30	11	32	20.77	5.752
Prestasi Kerja Karyawan	30	16	28	21.53	3.360
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 11, nilai maximum sebesar 32, nilai mean sebesar 20,77 dan nilai standar deviasi data disiplin kerja sebesar 5,752. Sedangkan variabel prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai minimum sebesar 16, nilai maximum sebesar 28, nilai mean sebesar 21,53 dan nilai standar deviasi data prestasi kerja karyawan sebesar 3,360.

**Uji Analisis Regresi Sederhana**Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.409	1.309		8.713	.000
	Disiplin Kerja	.488	.061	.834	8.014	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut diatas diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,409 + 0,488 + \varepsilon$ , berdasarkan persamaan ini dapat dijelaskan bahwa *intercept* (konstanta) sebesar 11,409 memiliki arti bahwa jika disiplin kerja tidak ada (benilai 0) maka terdapat nilai prestasi kerja karyawan nasabah sebesar 11,409 point. Koefisien regresi didiplin kerja sebesar 0,488 bernilai positif artinya setiap ada kenaikan disiplin kerja sebesar 0,488 maka nilai prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,488 point.

**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.686	1.884

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

*Sumber: Data diolah, 2023*

Berdasarkan pada tabel hasil perhitungan uji koefisien korelasi (R) maka dapat kita peroleh nilai hubungan korelasi sebesar 0,834 yang dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara variabel independen Disiplin Kerja dengan variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,696 mengartikan bahwa variabel Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel Prestasi Kerja Karyawan sebesar 69,60% yang sisanya 30,40% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

**Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	11.409	1.309		8.713	.000
	Disiplin Kerja	.488	.061	.834	8.014	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

*Sumber: Data diolah, 2023*

Berdasarkan Dari hasil test uji t statistik variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 8,014 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang artinya hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Kahu. Maka menurut hasil pengujian ini, hipotesis diterima.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menyatakan bahwa nilai konstanta yang didapat mengandung arti bahwa nilai variabel prestasi kerja karyawan adalah konsisten. Kemudian koefisien korelasi menyatakan bahwa nilai yang didapat adalah positif yang berarti variabel disiplin kerja dan variabel prestasi kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat atau berkorelasi. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi memperoleh nilai positif yang menyatakan terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berikut berdasarkan hasil analisis menunjukkan hasil uji parsial memperoleh nilai signifikansi artinya apabila disiplin kerja karyawan meningkat maka akan timbul prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Pembantu Kahu Kabupaten Bone.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maduningtias (2019), Ariandy (2015), Widiastri (2020) dan Gunadi (2020) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh positif.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan, peneliti kemudian menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Pembantu Kahu Kabupaten Bone.

Disarankan perlunya pihak manajemen memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada karyawan. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu disiplin dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga karyawan terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan serta bagi perusahaan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- A.F. Stoner James, DKK. (1996) *Manajemen Edisi Indonesia*. Penerbit PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Agus, Dharma. (1998). *Perencanaan Pelatihan*. Jakarta : Pusdiklat pegawai depdikbud
- Arikunto, Suharsimi. (1997). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ariyanti, Y., & Primasari, L. (2019). *Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Vmc Fishing*. *Jurnal BENING Prodi Manajemen*, 6(2), 327–332.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baharuddin, et al. (2013). *Pelatihan, Pengaruh Dan, Kompensasi Kerja, Disiplin ( Studi Pada Kantor PT . PLN ( Persero ) Area Pelayanan dan Jaringan Malang )*. 56–68.
- Byars. (1984). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset : Yogyakarta.
- Edwin B. Flippo. (1996). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Guest, D. (1987) 'Human Resource Management And Industrial Relations', *Journal Of Management Studies*, 24: 503-21,
- Gunadi, F. & Luthfiyah, N. (2020). *Peningkatan Keaktifan Siswa Dan Hasil Belajar Trigonometri Pada Penggunaan Android Dengan Aplikasi Google Classroom*. *GAUSS: Jurnal Pendidikan Matematika*. 3 (2): 22-31.
- Hadi, Sutrisno. (2006). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan Malayu S.P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan Ketiga Belas)*. Jakarta: PT Bumi Aks
- Julianto, T. S. (2019) *Fitokimia Tinjauan Metabolit Sekunder dan Skrining Fitokimia*, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- K.Widiastri 1, I.W. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Tirta Timbul Abadi*
- Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., *Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)*. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22.
- Maduningtias, Lucia. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas*. *Jurnal Ilmiah. Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2(3)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UIP.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya.
- Moh. Pabundu Tika. (2015). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kerja*. Perusahaan, Jakarta : Bumi Aksara



- Parinsi, W. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Jurnal Economix*, 9(1), 123–134.
- Permatasari, J. A., Al Musadeq, M., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–9.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Indonesia. Zifatama Publisher.
- Ranupandojo, H., dan Husnan, Suad. (1984). *Manajemen Personalia Edisi III*, Yogyakarta: BPFE
- Reksohadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko (1996). *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3, 1–21.
- Sadarman, B., & Fitriani, I. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 29–50.
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal. (1992). *Human Resource Management in Australia*, Anatarmon-wsw, Harper Educational Publisher
- Siagian, P. Sondang 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Steers, Richard M. (1985), *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, Dedi. (2002). *Sejarah Pendidikan Teknik Dan Kejuruan Di Indonesia: Membangun Manusia Produktif*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Taylor, Frederick W. (2004). *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Tika.M.P (2015). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wikipedia. (2018). Kabupaten Kerinci. *Wikipedia.Org*, 2(1), 42–58.
- Yordan Ariandy, Dadang Iskandar Drs., MM (2015). *Effect Of Work Discipline On Employee Performance In Pt Amerta Indah Otsuka Jakarta*. *eProceeding of Management : Vol.2, No.2 Agustus 2015*. Page 1222- 1231