



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERGURUAN TINGGI LA TANSA MASHIRO

Noorma Yunia

STAI La Tansa Mashiro Rangkasbitung

Email : noorma@latansamashiro.ac.id

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang baik dapat terlihat dari kualitas pekerjaan, meliputi; ketepatan, ketelitian, keterampilan, adanya kemampuan penguasaan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya dan terlihat nyata hasil pencapaian pekerjaannya dan kuantitas pekerjaan, meliputi; penyelesaian pekerjaan baik yang rutin mau yang tambahan, dapat dilihat dari rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya, banyaknya tugas yang dapat terselesaikan sesuai dengan waktu dan target pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat dilakukan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan dan dapat kerja sama dengan pihak lain dalam bekerja. Untuk mencapai kinerja karyawan dalam pada suatu organisasi atau perusahaan sebagaimana yang dijelaskan tersebut di atas, maka dapat dipengaruhi oleh faktor, diantaranya; adanya disiplin kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan di Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro, Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro dan Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Di Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis korelasi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan mana yang berkorelasi. Hasil dari penelitian yaitu menemukan bahwa disiplin berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, dinyatakan bahwa tingginya disiplin terhadap kinerja sebesar 10,05%. (Perhitungan koefisien jalur r_{yx}^2 ($0,317$) = $0,317 \times 0,317 \times 100\% = 10,05\%$). Ini menunjukkan bahwa 10,05% dalam kinerja pada organisasi dapat dijelaskan oleh disiplin. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kata Kunci : Disiplin dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Eksistensi dan kedudukan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki posisi sangat penting dan strategis, karena karyawan memegang peranan penting dalam melakukan berbagai program kerja dan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dengan teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dengan demikian, suatu organisasi akan berupaya secara maksimal untuk dapat meningkatkan

kinerja karyawannya agar tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi dapat mencapai tujuan organisasi/perusahaan dengan baik, jika individu karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Dengan demikian, adanya peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan, maka oleh sebab itu manajemen organisasi/perusahaan harus mempelajari bagaimana cara untuk

meningkatkan kinerja karyawannya tersebut.

Kinerja atau *performance* merupakan kemampuan yang menunjukkan kesungguhan melaksanakan pekerjaan (Paul, 1997 :14). Kinerja juga merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil kerja dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 1986:410). Sedangkan Stolovich dan Keeps menjelaskan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. (Stolovitch : 2)

Redaksi lain, kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pembuktian umum keterampilan.(John,1997:14). Kinerja merupakan *outcome* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. (Gomes,1997:135). Demikian juga bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan tingkat dimana para karyawan telah mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Simamora,1995:327). Menurut Hersey dan Banchard bahwakinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Hersey dan Banchard,1993:406)

Berdasarkan hasil penjelesan tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja seseorang atau hasil kerja seseorang atau kemampuan kerja seseorang atau kelompok orang pada waktu tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik tidak mudah, karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja dapat diakomodasikan

dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Peningkatan sikap, pengabdian, motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan profesional, diantara faktor-faktor yang harus dilakukan oleh manajemen organisasi/perusahaan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan kinerja karyawan dapat menjadi kenyataan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gizi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, manajemen, kesempatan beprestasi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan (Simanjuntak,1983:26). Sedangkan menurut Bernadin dan Russel bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku karyawan. (John,1995:513).

Kinerja karyawan yang baik dapat terlihat dari kualitas pekerjaan, meliputi; ketepatan, ketelitian, keterampilan,adanya kemampuan penguasaan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya terlihat nyata hasil pencapaian pekerjaannya dan kuantitas pekerjaan, meliputi; penyelesaian pekerjaan baik yang rutin mau yang tambahan, dapat dilihat dari rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya, banyaknya tugas yang dapat terselesaikan sesuai dengan waktu dan target pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat dilakukan sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan dan dapat kerja sama dengan pihak lain dalam bekerja.

Untuk mencapai kinerja karyawan dalam pada suatu organisasi atau perusahaan sebagaimana yang dijelaskan tersebut di atas, maka dapat dipengaruhi oleh faktor, diantaranya; adanya disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.(Hasibuan, 2003:193). Disiplin pada setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan

terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukansuatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. (Heidjrachman dan Husnan,2002:15)

Redaksi lain disiplin merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan danmelibatkan pengetahuan-pengetahuan sikapdan perilaku karyawan sehingga ada kemauanpada diri karyawan untuk menuju padakerjasama dan prestasi yang lebih baik.(Davis, 2002:112). Demikian juga disiplin merupakan kegiatan manajemen untukmenjalankan standar-standar organisasional. (Handoko,2001)

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalammelaksanakan pekerjaan. Disiplin adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. (Fathoni, 2009:172). Oleh karena disiplin merupakan suatu yang penting dalam upaya meniptakan keteraturan dalam perusahaan, maka disiplin merupakan kewajiban setiap karyawan yang ada dalam perusahaan yang ingin bekerja dalam suasana tertib dan teratur.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi,diantaranya; kehadiran tepat waktu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, mentaati peraturan kerja, menjalankan prosedur kerja dan menggunakan peralatan kantor dengan baik. (Hasibuan,2003:193)

Sikap disiplin merupakan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan menciptakan suatu siklus kerja yang baik, yang pada akhirnya akan menunjang pada pencapaian tujuan perusahaan.Pendisiplinan karyawan dapat dibentuk melalui pelatihan yang bertujuanmemperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha

bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta mampu meningkatkan kinerja pada suatu organisasi/perusahaan.

Penjelasan secara konseptual atau teori yang ideal sebagaimana yang dikemukakan tersebut di atas, pada realitanya belum tentu dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh semua pihak. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro Rangkasbitung, dapat ditemukan masih banyaknya permasalahan yang terkait faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya; masih rendahnya kinerja karyawan, masih rendahnya motivasi kerja karyawan, masih rendahnya tingkat disiplin karyawan, belum adanya koordinasi yang baik diantara unit kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, kondisi lingkungan kerja yang masih kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal, masih rendahnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, masih rendahnya tingkat pendidikan formal sebagian karyawan, belum terciptanya kerjasama dan hubungan yang harmonis diantara pimpinan dengan bawahan dalam berinteraksi sosial terkait pelaksanaan pekerjaan, kurangnya reward atau perhatian yang diterima oleh karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik,masih rendahnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing dan belum mampu memanfaatkan potensi diri masing-masing

Berdasarkan dari beberapa penjelasan tersebut di atas, ternyata banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro di antaranya adalah disiplin kerja. Oleh karena, begitu pentingnya untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dengan baik, maka kinerja karyawan dalam kaitannya dengan disiplin menjadi sangat menarik untuk diteliti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik

analisis korelasi. Noor menyatakan bahwa analisis adalah studi korelasi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan mana yang berkorelasi.

Kekuatan hubungan antar variabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai +1. Koefisien korelasi adalah besaran yang diperoleh melalui perhitungan statistik berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel.

Dalam suatu penelitian korelasi, paling tidak terdapat dua variabel yang harus diukur sehingga dapat diketahui hubungannya. Disamping itu, dapat pula dianalisis pengaruh antara dari tiga variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel.

Menurut (Noor,2010:147) populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (Universum) dari obyek penelitian seluruh karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro di Rangkasbitung yang terdiri dari 75 orang karyawan.

Dari populasi tersebut diambil seluruhnya sebagai sampel terdiri pria dan wanita yang belatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), S1 sampai S2.

Cooper mengatakan bahwa *A sampling examine a portion of the target population and the portion must be carefully selected to represent that population.* Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Penelitian sampel dalam penelitian ini menggunakan *boring sampling*. Menurut Noor, boring sampling adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dengan demikian, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini

sebagai berikut:

- 1) Observasi Lapangan (*Field Observation*). Kegiatan ini dilakukan dengan kunjungan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi SDM dalam lingkungan pekerjaan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro
- 2) Wawancara (*Interview*). Dilakukan terhadap karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro di Rangkasbitung
- 3) Angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang motivasi, disiplin kerja dan prestasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk rating-scak, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan ke dalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrumen peneliti. Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan.

Instrumen di uji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (validity) dan keandalan (reliability). Dan hasil pengujian

tersebut di peroleh butir-butir instrumen yang valid. Instrumen yang tidak valid dibuang atau tidak dipergunakan dalam penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen baku yang disusun berdasarkan definisi variabel dilengkapi dengan alternatif pilihan yang disediakan tiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan.

1. Kinerja

a. Definisi konseptual

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

b. Definisi operasional

Kinerja adalah skor nilai yang diperoleh dari hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, dengan indikator; (1) kecakapan (2) Pengalaman Kerja (3) kesungguhan (4) waktu, dengan instrumen bentuk lima skala kinerjakaryawan yang terdiri atas pernyataan-pernyataan dengan lima alternatif jawaban; a = Sangat setuju, b = Setuju, c = Tidak Berpendapat, d = Tidak Setuju, e = Sangat Tidak Setuju.

Tabel 3.1
Nilai Pernyataan

RNYATAAN POSITIF		RNYATAAN NEGATIF	
Alternatif Jawaban	Alternatif Jawaban	Alternatif Jawaban	Alternatif Jawaban
Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju
Setuju	Setuju	Setuju	Setuju
Berpendapat	Berpendapat	Berpendapat	Berpendapat
Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Kinerja

Kategori	Butir Sebelum Diuji	Butir Sesudah Diuji
Kecakapan	1,2	1,2

Alternatif Jawaban	3,4	3,4
Sungguhan	6,7	6,7
Jumlah	9,10	9,10
Jumlah	10	10

c. Pengujian Validitas Instrumen

1) Pengujian Validitas Instrumen

Sebagaimana telah diuraikan di atas, bahwa uji validitas butir instrumen penelitian bertujuan untuk melihat gambaran tentang kevaliditas tiap butir instrumen penelitian. Uji validitas butir diperlukan untuk menegaskan bahwa butir-butir instrumen penelitian yang dipakai dalam pengambilan data adalah valid. Uji validitas ini menggunakan bantuan program excel.

Secara empirik, hal ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi (*Perarson Product Moment*) antara butir-butir pertanyaan dengan total skor jawaban. Kriteria validitasnya satu butir instrumen penelitian adalah jika nilai r -hitung $> r$ tabel. Besaran harga r tabel ditentukan oleh taraf signifikan dan derajat kebebasannya (dk). Dalam uji coba instrumen ini, taraf signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$, sedangkan derajat kebebasannya adalah jumlah sampel uji coba dikurangi satu ($n-1$). Jumlah sampel uji coba instrumen adalah 20 sehingga derajat kebebasannya adalah $20-1 = 19$. Merujuk pada dua angka acuan ini, batas validitasnya sebuah butir pada daftar tabel (tabel r) adalah 0,433. Dengan demikian, jika suatu butir mempunyai nilai r hitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid, sehingga butir yang tidak valid di drop atau dianggap gugur.

Berdasarkan

analisis dengan menggunakan rumus korelasi *Person Product Moment*, ternyata dari jumlah 10 butir dinyatakan valid semua. Dengan demikian terdapat 10 butir yang valid dan layak untuk digunakan dalam pengambilan data.

2) Penghitungan Reliabilitas

Hitung reliabilitas instrumen

Teknik Analisa Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan data primer untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, yakni hubungan korelasional yaitu hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Di mana jika variabel dependen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independennya menyebabkan perubahan variabel dependen.

Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang maka dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitianpun akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 20.

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik. Analisa yang dilakukan dengan dua cara, yaitu

1. Statistik deskriptif: Analisis deskriptif dilakukan untuk mencari harga: rata-rata, simpangan baku, modus, median dan distribusi frekuensi. Setelah harga-harga tersebut diperoleh, kemudian dilanjutkan dengan membuat dan menampilkan histogram dari masing-masing skor variabel penelitian.
2. Statistik inferensial: Analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan agar kesimpulan yang dibuat berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat digeneralisasikan. Langkah awal dalam pengujian hipotesis adalah terkait dengan persyaratan analisis. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi dan korelasi sebagai pengujian hipotesis adalah: (1) sampel harus diambil acak dan memenuhi sampel minimum, (2) skor variabel untuk setiap kelompok harus berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal, dan (3) untuk kelompok X, varians S^2 harus sama. Mengingat syarat pertama telah terpenuhi pada saat penetapan dan pengambilan data, maka dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas dan uji linieritas.

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk

menguji asumsi bahwa distribusi sampling berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K—S).

Setelah persyaratan analisis sudah terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi dan korelasi sebagai dasar untuk melakukan analisis jalur. Dengan demikian, analisis berikutnya dilakukan dengan regresi dan korelasi sederhana dengan rumus *Product Moment* dari Pearson, dan dilanjutkan dengan menghitung koefisien korelasi untuk masing-masing hubungan yang telah dikonstruksikan.

Hipotesis Statistika

Pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel *Disiplin* (X) terhadap Kinerja (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0: \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan

$H_1: \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan

1. Model Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis
Keterangan :

X : Disiplin Kerja

Y : Kinerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Pembahasan dibuat dengan melihat hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini. Teori-teori ataupun hasil penelitian empirik yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya akan digunakan dalam melakukan pembahasan hasil penelitian, apakah teori atau hasil penelitian empirik tersebut mendukung atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian serta akan

dikemukakan pula keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini.

A. Deskripsi Data

Penyajian data deskripsi penelitian bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian ini dan pengaruh yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi penting untuk memahami hasil-hasil penelitian. Berdasarkan penilaian responden pada semua indikator variabel hasil penelitian, ternyata sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik. Namun demikian, dengan deskripsi atas indikator dari variabel penelitian, hanya memberikan informasi tentang seberapa tinggi atau rendahnya karyawan menilai atas apa yang dinilai dan dirasakan terhadap kinerja, melalui indikator kecakapan, pengalaman kerja, kesungguhan dan waktu. Informasi ini tidak mampu menjawab pertanyaan penelitian dan memberikan penjelasan (ekplanasi) tentang hubungan terstruktur yang dibangun antara dua variabel yang teliti. Pertanyaan penelitian dijawab oleh hasil analisis jalur dengan menggunakan program SPSS Versi 20.

Deskripsi data yang disajikan dalam bagian ini meliputi data variabel-variabel disiplin (X) dan kinerja (Y). Seperti telah diuraikan dalam bab sebelumnya, penelitian ini bersifat korelasional yang mengkaji hubungan-hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, dimana jenis variabel yang digunakan adalah variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen atau variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja (Y) sedangkan variabel independen adalah disiplin (X).

Tanggapan yang diberikan responden pada setiap label lanjut untuk menyajikan informasi hasil penelitian ini. Dalam deskripsi data disajikan informasi dalam bentuk distribusi frekuensi, rata-rata dan simpang baku, median, modus, skor terendah dan skor tertinggi.

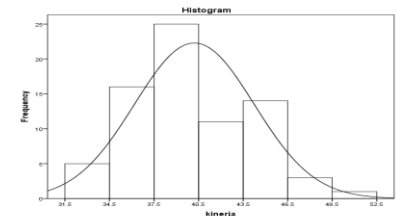
1. Deskripsi Data Kinerja

Jumlah sampel penelitian dan yang disurvei adalah 75 sampel, masing-masing menjawab 10 butir pernyataan yang telah divalidasi sebelumnya. Berdasarkan yang diperoleh di lapangan, diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 4.1 dan gambar 4.1 berikut

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Penyebaran skor kinerja ini secara visual diperlihatkan dalam bentuk histogram pada gambar 4.1 berikut ini



Gambar 4.1 Histogram Variabel Kinerja

Gambar 4.1 dan tabel 4.1 di atas secara teoritik untuk variabel kinerja terbentang 10 – 75. Secara empirik, diperoleh skor minimum 32, skor maksimum 50, rata-rata = 40,21 simpang baku = 4,028, modus = 40, dan median 40,00. Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa skor jawaban responden terhadap kinerja karyawan yang sering muncul yaitu sebanyak 25 responden atau 33,3% dari keseluruhan responden. Berdasarkan hasil statistik, variabel kinerja memiliki nilai median (40,00) dan nilai rata-rata (40,21) pada rentang 10 – 75. Ini artinya tanggapan responden terhadap kinerja perguruan la tansa mashiro tinggi. Dan skor lebih kecil dari nilai modus (40). Sedangkan distribusi data memiliki nilai skewness yang positif (0,235). Artinya temuan penelitian ini

NO	INTERVAL KELAS	FREKUENSI ABSOLUTE	FREKUENSI RELATIF (%)	FREKUENSI KUMULATIF (%)
1	31.5 – 34.5	5	6.67	6.67
2	34.5 – 37.5	16	21.33	28.00
3	37.5 – 40.5	25	33.33	61.33
4	40.5 - 43.5	11	14.67	76.00
5	43.5 – 46.5	14	18.67	94.67
6	46.5 – 49.5	3	4.00	98.67
7	49.5 – 52.5	1	1.33	100.00
	Jumlah	75	100	

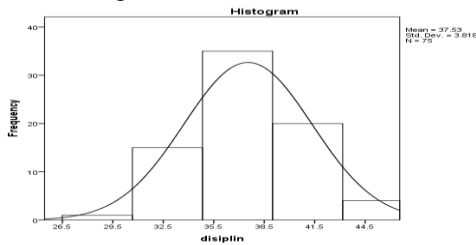
mengidentifikasi bahwa persepsi responden terhadap kinerja di perguruan tinggi la tansa mashiro terdistribusi secara merata, hal ini mengidentifikasi bahwa perguruan tinggi la tansa mashiro menyatakan jika kesungguhan karyawan dalam bekerja, kecakapan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja

2. Deskripsi Data Disiplin

Data variabel disiplin dalam penelitian ini didapat melalui instrumen yang terdiri dari

9 butir pernyataan yang valid. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, diperoleh hasil sebagaimana pada table 4.3 dan gambar 4.3

Penyebaran skor disiplin ini secara visual diperlihatkan dalam bentuk stogram pada gambar 4.3 berikut ini



Gambar 4.2 Histogram Variabel Disiplin

Berdasarkan Gambar 4.3 dan tabel 4.3 di atas secara teoritik untuk variabel disiplin terbentang 9 – 75. Secara empirik, diperoleh skor minimum 27, skor maksimum 45, rata-rata = 37,53 simpang baku = 3.818, modus = 36, dan median 37,00. Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa skor jawaban responden terhadap disiplin karyawan yang sering muncul yaitu sebanyak 20 responden atau 26,67% dari keseluruhan responden.

Berdasarkan hasil statistik, variable disiplin memiliki nilai median (37,00) dan nilai rata-rata (37,53) lebih besar dari nilai modus (36), Sedangkan distribusi data memiliki nilai skewness yang negatif (-0,043) responden terhadap disiplin di perguruan tinggi la tansa mashiro, hal ini mengindikasikan bahwa perguruan tinggi la tansa mashiro menyatakan, jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat maka akan meningkatkan rasa disiplin dalam bekerja

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Penelitian ini tergolong penelitian yang bersifat korelasional. Data diperoleh berasal dari instrumen yang berbentuk kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sebelum digunakan untuk menguji antar

	label	ymp. Sig	ga α	mpulan
X		0,165	05	ormal
Y		0,133	05	ormal

variabel sesuai dengan jalur yang telah dibangun, data tersebut harus melewati beberapa persyaratan. Syarat yang harus dipenuhi dengan melakukan analisis jalur

adalah hubungan antar variabel-variabel dalam model harus linier, dengan demikian langkah awal yang akan dilakukan adalah melakukan analisis regresi. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji kenormalan dan uji linieritas data. Oleh karena itu sebelum melakukan analisis, terdapat dua pengujian awal yang mutlak dilakukan yaitu: 1) uji normalitas data, 2) uji linieritas dsignifikasi regresi 3) uji Multikolinearitas 4) Uji Heteroskedastisitas

1. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Pengujian dengan menggunakan uji K-S dengan cara menentukan proporsi (P), KP (prosesntase kumulatif), zi, a1, a2, dan akhirnya menentukan D_{max} yang diambil dari nilai a tertinggi. Langkah berikutnya adalah membandingkan nilai Dmax dengan nilai D table. Jika Dmax ≤ Maka H0 diterima, yang berarti data populasi berdistribusi normal. Dengan demikian dapat dilanjutkan untuk uji analisis jalur. Untuk memperoleh keakurasian hasil perhitungan, maka pengujian normalitas data secara keseluruhan menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows version 20.00.

a. Uji Normalitas X

Merujuk pada hasil perhitungan di atas, nilai Asy,p. Sig (2-tailed) menunjukkan harga 0,165 Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) pada α = 0,05, terlihat bahwa harga Asymp. Sig. (0,165) > nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05

Dengan demikian dapat disimpulkan data variabel X berasal data yang berdistribusi normal

b. Uji normalitas Y

Merujuk pada hasil perhitungan di atas, nilai Asy,p. Sig (2-tailed) menunjukkan harga 0,133 Oleh karena pengujian uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) pada α = 0,05, terlihat bahwa harga Asymp. Sig. (0,133) > nilai α yang dipersyaratkan yaitu 0,05

Dengan demikian dapat disimpulkan data variable Y berasal data yang berdistribusi normal

Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Uji Normalitas

2. Multikolinearitas

Uji multikolinaritas bertujuan untuk menguji, apakah model regresi ditemukan

adanya kolerasi antar variable bebas. Hal ini dapat dilihat dari nilai tolerance dan varian inflatioen faktor (vif). Jika nilai tolerance < 0,10 atau nilaivif > 10, berarti menunjukkan adanya multkolnaritas.

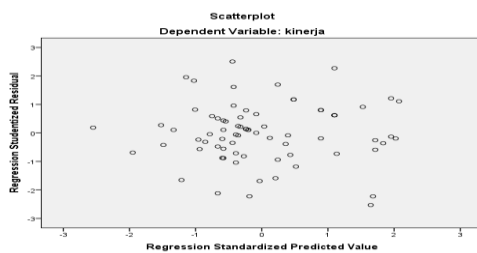
Berdasarkan hasil perhitungan bahwa tidak ada variable yang memiliki nilai tolerance yang < 0,10 dan nilai vif > 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas.

3. Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan -

variabel	,05		esimpulan
	ing	el	
16,884+ 0,622X ₂	1	2	r dan Signifikan

pengamatan yang lain. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka hasil uji yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dismpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Linieritas

Uji Linieritas dan signifikansi regresi dilakukan melalui uji regresi univarian, yaitu uji linieritas dan signifikansi koefisien regresi berdasarkan jalur yang telah dikonstruksikan. Uji ini dimaksudkan untuk melihat persamaan regresi pasangan variabel yang diteliti secara individual dengan asumsi bahwa jika secara individual semua pasangan memperlihatkan gejala-gejala pergerakan yang sama, maka hal itu juga akan terjadi jika dilakukan kajian secara keseluruhan. Analisis regersi masing-masing pasangan variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Uji linieritas regresi dan signifikansi regresi Y atas X

Berdasarkan hasil perhitungan data melalui ANOVA, diketahui bahwa koefien arah regresi b adalah 0,622, sedangkan harga konstanta a sebesar 16,884. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka bentuk hubungan ini dapat digambarkan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 16,884 + 0,622X$. Keberartian dan kelinieran pasangan variabel ini terlebih dahulu diuji melalui uji F regresi.

Rangkuman Hasil ANOVA Uji Signifikasni Dan Liniertias Y atas X

Persamaan Regresi : $\hat{Y} = 16,884 + 0,622X$

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 16,884 + 0,622X$ mempunyai Fhitung= 38,811 pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi tersebut adalah sangat signifikan. Hal ini menegaskan bahwa persamaan regresi

tersebut bersifat linier. Dengan demikian, persamaan regresi $\hat{Y} = 16,884 + 0,622X$ tersebut adalah sangat signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin (X) sebanyak satu kesatuan, akan terjadi kenaikan kinerja (Y) 0,622. Lebih umum lagi bahwa kenaikan disiplin sebesar 62,20% diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 100%. Dengan kata lain bahwa setiap peningkatan satu skor variabel X mengakibatkan peningkatan variabel Y sebesar 0,622 pada konstanta 16,884

Tabel 4.6

Rangkuman Linieritas dan

Signifikansi Koefisien Regresi

C. Pengujian Hipotesis dan Diskusi

Atas dasar hasil uji hipotesis yang dilakukan maka disajikan diskusi atas hasil uji hipotesis penelitian. Ada tiga hipotesis yang diuji pada penelitian ini dan terbukti tiga hipotesis tersebut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan

Pengujian hipotesis penelitian akan dilakukan untuk masing-masing pengaruh langsung positif disiplin (X) terhadap kinerja(Y), sebagai berikut :

1. Disiplin (X) dengan Kinerja (Y)

$H_0 : \beta_{y.1} \leq 0$

$H_1 : \beta_{y.1} > 0$

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, diperoleh koefisien jalur (ρ_{y2}) = 0,317 Harga $t_{hitung} = 2,413$, sedangkan harga $t_{tabel}(\alpha = 0,05;73) = 1,922$, Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa

disiplin (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja(Y). Artinya semakin tinggi disiplin maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Pembahasan

a. Hubungan langsung positif antara disiplin dan kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa disiplin berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, dinyatakan bahwa tingginya disiplin terhadap kinerja sebesar 10,05%. (Perhitungan harga koefisien jalur pyx_2 $(0,317) = 0,317 \times 0,317 \times 100\% = 10,05\%$)

Ini menunjukkan bahwa 10,05% dalam kinerja pada organisasi dapat dijelaskan oleh disiplin.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

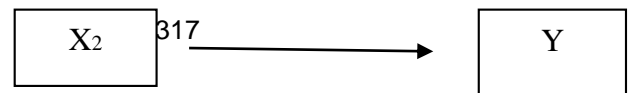
Pada Perguruan Tinggi La Tana Mashiro, diperlukannya disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang berdisiplin akan betul-betul bekerja dengan rasa tanggung jawab. Dengan disiplin yang begitu tinggi akan tercapai target pekerjaan yang diinginkan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan perguruan tinggi la tansa mashiro mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja

3. Model Empiris

Berdasarkan hasil koefisien korelasi, maka dapat digambarkan jalur secara

keseluruhan sebagai berikut



PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan serta perhitungan statistik, maka penelitian yang peneliti lakukan dapat ditulis beberapa kesimpulan yaitu :

1. Disiplin mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja, hal ini berarti peningkatan disiplin karyawan perguruan tinggi la tansa mashiro akan berakibat kepada peningkatan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen, yaitu disiplin yang mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja.
3. Terkait pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja akan dicapai secara maksimal apabila ditingkatkannya disiplin kerja karyawan.

B. Saran

Setelah dilakukan penelitian, berdasarkan penemuan empirik yang diperoleh, pada penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran dalam usaha meningkatkan disiplin terhadap kinerja pada karyawan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro, sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat memberikan kontribusi pada Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut.

1. Menanam, membentuk dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan secara terus menerus melalui penanaman nilai-nilai positif yang dilakukan oleh atasan
2. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga memacu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Atasan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dengan cara menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan serta penegakkan disiplin terhadap karyawan tanpa terkecuali.

DAFTAR PUSTAKA

- Chance, Paul, Learning and Behavior*, California : Wad Swarth Pubhshing. « Company ine, 1997, h.14
- Robbins, Stephen P, *Organizational Behavior, Concept, Controversies and Application*, New Jersey:Prentice-Hill, 1986. h. 410
- Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher, h 2
- Whitmore, John, *Coaching for Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, terjemahan Y Dwi Helly Purnomo, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997, h. 14
- Gomes, F. Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 1997, h. 135
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1995, h. 327
- Hersey dan Banchard, *Managemen Prilaku Organisasi Pemberdayaan*. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. 1993, h. 406
- Simanjuntak, *Pendidikan Sebagai Sarana Reformasi Mental dalam Upaya Pembangunan Bangsa*, Jakarta: Balai Pustaka, 1983, h. 26
- Bernadin, John H and Russel, Joyce, *Human Resource Managemen an Experitial Aproach*, New York: MC. Grouw Hill, 1995, h. 513
- Hellriegel, Don and John W. Slocum, Jr, *Organizational Behavior*, New York, 1979, h. 390
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter, *Manajemen*, terjemahan, T.Hermaya, Jilid 2, Jakarta: Prenhallindo, 1999, h. 166
- Gibson, Ivancevich dan Wehrich, *Organisasi Jilid 1*, terjemah, Djarkasih, Jakarta: Erlangga, 1997, h. 94
- Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, h. 35
- Hoogendoorn, J., *Memberikan Pimpinan dengan Kerjasama*, Jakarta: UI Press, 1989, h. 128
- Sastrohadiwirjo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002, h. 269
- Hugh J. Arnold and Daniel C.Feldman, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1986, h. 27
- Hasibuan. M. SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara. 2003, h. 193
- Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2002, *Manajemen Personalial*. BPFE- Yogyakarta, 2002, h. 15
- Davis, Keith., 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan AgusDharma, Jakarta:Erlangga 2002, h.112
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta, 2009, h.172
- Nunun, *Junal Ilmiah Penelitian Manajemen – vol. 8 No. 1*, Jakarta, Universitas Jajabaya, 2010, h.22
- Fahmi, *Manajemen Kinerja*, Bandung, Alfabeta, 2010, h. 2
- Suherman, *Jurnal Manajemen Pendidikan, Pengaruh Budaya Organisasi, Efektivitas Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja: Studi Kausal Pada Kepala Sekolah*

- Menengah Pertama (SMP) Di Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah, (STAI) Acprilesma Indonesia, Kalimantan, 2013, h. 346
- Hameed, *International Journal of Business and Social Scienc, Vol. 2 No. 13 Issue - July 2011*, Pengembangan karyawan dan Its Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kerangka Konseptual, Institut Teknologi Informasi Park Road, Pakistan, h. 228
- Ihsan, Jurnal ilmiah penelitian manajemen- vol.8 No. 2, Jakarta, Jayabaya University, 2010, h.22
- Mondy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Erlangga, 2008, h. 257
- Mursi, Abdul Hamid 2000, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al- Qur'an & Sains*, Edisi 4, Yogyakarta: BFFE
- Zadjuli, Suroso Imam, 2006, *Kesejahteraan Dan Keadilan Dalam Perspektif*. Jakarta: Pustaka Zahra. Azizy
- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, Semarang :Toha Putra, 2000, h. 825
- Manulang, *Manajemen Personalial*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2008, h.165
- Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia, 2009, h. 321
- Sevvy, *Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang*, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.11 No.4 Desember 2013, h. 269
- Robbins, *Organizational Behavior*, Pearson fourteen edition, 2011, h. 238
- Eddy Sukandar, *Jurnal Ilmiah*, Jakarta, Jayabaya University, 2009, h.94
- Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2008, h.287
- Sutarto Wijono, *Psikologi Industri & Organisasi*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2012, h. 46
- Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2008, h. 290
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2008, h. 146
- Al-Qur'an Al-Karim, 2000, *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemah bahasa Indonesia (ayat pojok)*, Kudus: Menara Kudus, h. 203
- Jusmaliani, dkk, *Bisnis Berbasis Syariah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 77
- Susanty, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)*, Jurnal J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012, h. 79
- Rudi Jacob, *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen* vol.7 no. 1 , Jakarta, Jayabaya University, 2009, h. 4.
- Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2008, h. 193
- Arischa, *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*, Universitas Andalas, 2013, h.5
- Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Asdi Mahasatya, 2009, h.172
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi III, Yogyakarta, Aditya Media, 2006, h. 610
- Abdul Hamid Mursi 2000, *SDM Yang Produktif, Prndekatan Al Qur'an dan Sain*, Gema Insani Press, Jakarta, h 118
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan. Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,, h. 238

Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2008. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan. Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, .h. 247

Ash-shieddieqy, 2011, *Pengantar Fiqh*, Jakarta: PT Bulan Bintang, h.56
Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana, 2009, h.109

Maharani, Pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, bogor, jurnal Manajemen dan Organisasi vol. 1 no. 3, desember 2010, h. 191

Noor, Metodologi Penelitian, Jakarta, Prenada Media Group, 2011, h. 79

Juliansyah Noor, (Metodologi Penelitian, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010, h. 147