HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI MUDA DI NUSA TENGGARA TIMUR

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK DISCIPLINE AND WORK PERFORMANCE OF YOUNG EMPLOYEES IN EAST NUSA TENGGARA***

# Aloysia Milenia Putri Diaz

Universitas Mercu Buana Yogyakarta 18081193@student.mercubuana-yogya.ac.id 082236264614

**Abstrak**

Pada saat ini instansi maupun lembaga organisasi dituntut agar dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi. Oleh karena itu, dibutuhkan para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi sehingga akan membawa dampak yang baik di tempat pegawai bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja pada Pegawai Muda di Nusa Tenggara Timur. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada pegawai muda di Nusa Tenggara Timur. Subjek penelitian ini berjumlah 113 orang, yaitu pegawai muda usia 25-40 tahun di Nusa Tenggara Timur. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala prestasi kerja dan skala disiplin kerja. Hasil analisis data dengan uji korelasi *product moment* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja (r = 0,477 : p = 0,000). Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka cenderung tinggi prestasi kerja pada pegawai muda. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka cenderung rendah prestasi kerja pada pegawai muda. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

**Kata Kunci :** Prestasi Kerja, Disiplin kerja, Pegawai Muda

***Abstract***

*At this time agencies and organizational institutions are required to be able to create high employee performance. Therefore, it takes employees who have high work performance and high work discipline so that it will have a good impact where employees work. This study aims to determine the relationship between work discipline and work performance among young employees in East Nusa Tenggara. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between work discipline and work performance among young employees in East Nusa Tenggara. The subjects of this study were 113 people, namely young employees aged 25-40 years in East Nusa Tenggara. The data collection method in this study uses a work performance scale and a work discipline scale. The results of data analysis using the product moment correlation test showed that there was a significant relationship between work discipline and work performance (r = 0.477 : p = 0.000). This means that the higher the work discipline, the higher the performance of young employees tends to be. Conversely, the lower the work discipline, the lower the work performance of young employees tends to be. This study shows that the hypothesis proposed by the researcher is accepted.*

***Keywords:*** *Job Achievement, Work Discipline, Young Employees*

Sebagian Teks Dari Judul Artikel

# PENDAHULUAN

Pegawai merupakan seorang individu yang dengan secara sah bekerja di dalam organisasi maupun instansi baik perusahaan maupun pemerintahan (Akadum, dalam Yusuf, 2013). Menurut Brown & Larson (2002) pegawai muda didefinisikan sebagai kelompok usia dengan usia pada pertengahan 30-an. Hal ini juga didukung dalam penelitian yang dilakuan oleh Dalen, Henkens, & Schippers (dalam (Umair, Malik, Janjua, 2019) yang mengkategorikan pegawai dibawah usia 35 tahun sebagai pegawai muda. Pekerja muda merupakan seorang pekerja yang sedang berada pada suatu tahap perkembangan yaitu tahap dewasa muda yang mana usia pekerja muda tahap ini adalah berusia 20-40 tahun. Dalam tahap perkembangan ini, mereka telah dituntut agar mampu menafkahi diri sendiri serta keluarganya (Papalia & Feldman, dalam Puteri, 2020). Pada umumnya pegawai yang lebih muda memiliki kecenderungan kurang terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan yang mereka lakukan karena harapan mereka yang lebih tinggi, sedangkan pada pegawai yang semakin tua cenderung memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya dan banyaknya pengalaman. Sehingga tentu orang yang memiliki lebih banyak pengalaman tingkat prestasinya lebih tinggi dari pegawai muda.

Menurut Hasibuan (dalam Paramita & Wijayanto, 2012) yang menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melakukan pelaksanaan tugas yang dibebankan berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dalam suatu instansi menuntut adanya prestasi kerja yang tinggi pada para pegawai. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik mampu melakukan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan serta memiliki kualitas dan kuantitas yang baik. Maka dari itu pegawai dituntut agar mampu meningkatkan kualitas serta kuantitas dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai mampu menghadapi dinamika kerja di dalam organisasi maupun instansi karena apabila pegawai memiliki prestasi kerja yang baik akan menjadi pendorong kegiatan kerja yang ada di dalamnya. Namun apabila prestasi kerja pegawai menurun maka seluruh kegiatan kerja yang ada di dalamnya menjadi terhambat. Pegawai yang melaksanakan segala tugas-tugasnya dengan baik memiliki kualitas kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Hasil penelitian dari Cancerina (2013) mengatakan bahwa prestasi kerja pegawai memiliki peran dalam membantu tercapainya tujuan-tujuan dari organisasi. Namun banyak juga para pegawai seperti para pegawai yang lebih muda memiliki kecenderungan kurang terpuaskan dengan pekerjaan yang mereka lakukan karena harapan mereka yang lebih tinggi sehingga tingkat prestasi kerjanya lebih rendah. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada enam pegawai muda di Nusa Tenggara Timur yang menunjukkan bahwa prestasi kerja cenderung ke arah rendah. Keenam

pegawai muda ini cenderung memiliki prestasi kerja yang rendah terlihat dari hasil kerja yang kurang optimal, kurang memahami tugas pekerjaan yang diberikan, inisiatif pegawai yang rendah seperti bersikap pasif terhadap ide dan gagasan, tidak cekat mental dalam menyelesaikan pekerjaan, serta merasa jenuh dan tertekan terhadap tugas pekerjaan terutama apabila mendapatkan tugas tambahan.

Fenomena-fenomena yang terjadi diatas disebabkan karena kurang mampunya pegawai dalam mengelola serta meningkatkan kualitas kerja serta kuantitas kerja yang menyebabkan pekerjaan yang diberikan tidak dapat dijalankan dengan baik sehingga tingkat prestasi kerjanya rendah. Selain itu, menurut Sutrisno (2014) terdapat enam aspek dalam prestasi kerja yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Sesungguhnya di dalam sebuah organisasi khususnya lembaga kantor maupun instansi mengharapkan hasil kerja terbaik dari setiap pegawainya. Untuk itulah prestasi kerja memiliki peran yang penting di dalam mengevaluasi terkait sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan dan menyelesaikan segala tugas-tugasnya dengan baik yang mana prestasi kerja pegawai itu sendiri merupakan umpan balik bagi pegawai dalam melakukan setiap tugas- tugasnya.

Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan kerja diartikan sebagai karyawan yang datang dan pulang dengan tepat waktu, melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik serta mematuhi segala peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan faktor yang mendasar dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai. Gibson (2008) mengemukakan bahwa faktor individu yang mempengaruhi prestasi kerja adalah keterampilan dan disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Sehingga disiplin menjadi hal penting di dalam manajemen sumber daya manusia terutama menjadi hal penting dalam mempengaruhi prestasi kerja. Salah satu bentuk disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik (Sutrisno, 2014) Bagi organisasi, dengan adanya disiplin kerja maka akan menjamin terjaganya tata tertib terutama dalam pelaksanaan tugas sehingga hasil kerja lebih optimal. Selain dengan adanya tata tertib dan peraturan, penjabaran tugas serta wewenang juga menjadi usaha dalam menciptakan kedisiplinan (Anoraga, 2009). Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Pernyataan tersebut diperkuat juga dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2011) yang mengemukakan bahwa semakin baiknya disiplin kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang akan ia dapatkan. Oleh karena itu, faktor disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam tehadap penngkatan prestasi kerja pegawainya. Oleh karena itu, faktor disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting terhadap peningkatan prestasi kerja

Sebagian Teks Dari Judul Artikel

pegawainya. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan tinggi akan menaati segala peraturan yang ada dalam lingkungan kerjanya dengn kesadaran tinggi tanpa adanya paksaan sehingga pada akhirnya pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula jika dibandingkan dengan para pegawai yang bermalas-malasan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada pegawai. Maka dari itu peneliti ingin melihat apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada pegawai muda di Nusa Tenggara Timur?

# METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk melihat korelasi antara disiplin kerja dengan prestasi kerja melalui metode korelasional. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 113 orang. Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah pegawai muda yang bekerja di Nusa Tenggara Timur yang memiliki karakteristik tertentu. Adapun yang menjadi karakteristik subjek dalam penelitian ini yaitu pegawai muda yang memiliki kriteria usia dari 25-40 tahun, alasan menggunakan kriteria tersebut karena hal ini sesuai berdasarkan rentang usia pekerja muda menurut Papalia & Feldman (dalam Puteri, 2020) bahwa seorang pekerja muda berada pada tahap perkembangan yaitu tahap dewasa muda yang mana pada tahap ini dimulai dari usia 20-40 tahun. Dalam tahap perkembangan ini juga mereka telah dituntut agar mampu menafkahi diri sendiri serta keluarganya (Papalia & Feldman, dalam Puteri, 2020).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala disiplin kerja dan skala prestasi kerja. Kedua skala disusun dengan empat alternatif jawaban yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Syarat aitem yang dapat digunakan dalam penelitian adalah aitem dengan koefisien validitas minimal 0,30 yang dianggap memuaskan sehingga aitem dibawah 0,30 digugurkan atau tidak dapat digunakan dalam penelitian. Pada skala prestasi kerja rentang koefisien uji daya beda aitem mulai dari 0,300 – 0,785 dengan reliabilitas sebesar 0. 938. Sedangkan skala disiplin kerja rentang koefisien uji daya beda aitem mulai dari 0,513 – 0,877 dengan reliabilitas sebesar 0, 956.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mencari hubungan antara variabel adalah teknik analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Data dihitung menggunakan program IBM SPSS 25 (*Statistical Product and Service Solution version 25*).

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Bersadarkan hasil perhitungan hipotetik skor terendah pada skala disiplin kerja adalah 20 dan skor tertingginya 80. Rerata hipotetik 50 dengan standar deviasi 10. Skala disiplin kerja memiliki data empirik dengan skor terendah 20 dan skor tertingginya 60 dengan rerata 31,65 dan standar deviasi 8,791. Sedangkan hasil perhitungan hipotetik skala prestasi kerja memiliki skor terendah 34 dan skor tertingginya adalah 136. Rerata hipotetik prestasi kerja sebesar 85 dengan standar deviasi sebesar 17. Sedangkan skala prestasi kerja memiliki data empirik skor terendah 37 dan skor tertingginya 85 dengan rerata 67,59 serta standar deviasi 12,215. Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada table 1 :

Tabel 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | N |  | Data Hipotetik | Data Empirik |  |
|  |  | Mean |  | Skor | SD | Mean | Skor  | SD |
|  |  |  | Min | Mak s |  |  | Mi n | Maks |  |
| Prestasi Kerja | 113 | 85 | 34 | 136 | 17 | 67,59 | 37 | 85 | 12,215 |
| Disilpin Kerja | 113 | 50 | 20 | 80 | 10 | 31,65 | 20 | 60 | 8,791 |

Keterangan

N : Jumlah Subjek Mean : Rerata

Min : Skor Minimal atau Terendah Maks : Skor Maksimal atau Tertinggi

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,477 dengan p = 0,000 (p < 0,050), berarti hipotesis penelitian ini diterima sehingga ada korelasi yang positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada pegawai muda. Semakin tinggi disiplin kerja, maka cenderung tinggi prestasi kerja pada pegawai muda. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka cenderung rendah prestasi kerja pada pegawai muda. Koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,227 maka disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja sebesar 22,7% dan sisanya 77,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap kemampuann kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan menghormati dan mentaati aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku

Sebagian Teks Dari Judul Artikel

baik tertulis maupun tidak tertulis di dalam suatu organisasi maupun lembaga serta tidak mengelak terhadap sanksi yang diberikan jika melanggar aturan yang berlaku. Pada penelitian ini aspek-aspek disiplin kerja yang diungkap yaitu aspek-aspek disiplin kerja menurut Rivai (2005) yaitu : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Aspek kehadiran yang mana suatu kehadiran dapat mempengaruhi suatu tingkat kedisiplinan pegawai. Kehadiran merupakan perilaku dalam mendukung aturan yang telah ditetapkan pada suatu instansi atau lembaga organisasi, karena dengan adanya kehadiran maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Rendahnya kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas menyebabkan terjadinya keterlambatan pegawai di dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Keterlambatan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab juga disebabkan oleh keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Yunimas & Putro, 2016). Sementara itu dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang maksimal, tingkat kehadiran pegawai menjadi hal yang penting untuk mendukung kinerja pegawai karena intensitas kehadiran pegawai di kantor akan mempengaruhi hasil kerja yang dicapai dan kehadiran akan membuat pegawai menjadi aktif dalam bekerja (Laledak, 2018). Kehadiran pegawai sangat mempengaruhi prestasi kerja karena jika kehadiran seorang pegawai baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat, dan apabila kehadiran pegawai kurang baik maka prestasi kerja pegawai tidak meningkat, serta tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai (Arsaman & Sugiyanto, 2019).

Aspek ketaatan pada peraturan kerja dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Pentingnya pemahaman dan keteladanan pegawai terhadap peraturan kerja dalam mematuhi pedoman dan tujuan yang telah ditetapkan oleh intansi maupun perusahaan yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai. Seorang pegawai diharuskan untuk patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam suatu instansi atau organisasi karena apabila tingkat kedisiplinan semakin membaik maka tingkat prestasi kerja juga akan semakin tinggi (Arif, Maulana & Lesmana, 2020). Di dalam disiplin kerja pegawai dituntut untuk dapat memahami peraturan, tata tertib, etika dan norma yang berlaku dan dengan penuh kesadaran melaksanakan dan mentaati peraturan tersebut. Peraturan kerja sangat penting bagi pegawai untuk memberikan bimbingan sehingga pegawai mampu menciptakan tata tertib yang baik terhadap peraturan kerja. Dengan terciptanya tata tertib yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas terhadap prestasi kerja pegawai dapat meningkat (Irawan, Sabtohadi & Madjid, 2019)

Aspek ketaatan pada standar kerja juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, yang mana standar kerja seorang pegawai berkaitan dengan besarnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Peraturan dan tata tertib yang dibuat untuk menciptakan situasi kondusif terhadap kelancaran pekerjaan dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Dalam hal ini disiplin menjadi aturan dalam mengendalikan perilaku dan kesadaran pegawai untuk mendorong pegawai yang belum memuaskan dalam melakukan pekerjaan. Untuk mempunyai prestasi kerja yang baik, seorang pegawai juga dituntut agar memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kualitas kerja pegawai dilihat melalui proses kegiatan kerja seorang pegawai yang mampu menunjukkan kualitas SDM yang baik melalui kontribusi maksimal dalam hal ketaatan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan terhadap suatu instansi atau organisasi (Lagale, Mekel & Sepang, 2014)

Aspek tingkat kewaspadaan tinggi mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kehati-hatian yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta penuh kewaspadaan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinannya dalam bekerja. Tingkat kewaspadaan yang tinggi menjadi faktor dalam menilai disiplin kerja karena pegawai yang selalu berhati-hati dalam bertindak, penuh teliti dan memaksimalkan fasilitas kantor dengan efisien merupakan seorang pegawai yang disiplin. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai dituntut agar dapat bekerja dengan seefektif dan seefisien mungkin yang mana dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai haruslah bekerja dengan penuh ketelitian sehingga tujuan suatu intansi atau organisasi dapat tercapai (Laledak, 2018).

Aspek bekerja etis juga mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang pegawai. Pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik, sopan dan jujur serta saling menghargai satu sama lain antar pegawai dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja seorang pegawai. Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai dalam menaati peraturan-peraturan, kaidah-kaidah atau norma dan etika yang berlaku di dalam suatu intansi maupun organisasi menjadi hal yang sangat penting yang berkaitan dengan kedisiplinan. Sehingga sikap mental dan moral yang melekat di dalam diri seorang pegawai sangat berkaitan erat dengan disiplin pegawai dalam bekerja, karena disiplin tidak hanya berpaku terhadap peraturan mati yang telah ditentukan oleh instansi atau organisasi namun juga berhubungan mengenai sikap mental dan moral pegawai, maka dari itu disiplin perlu dipelihara oleh setiap pegawai dalam mematuhi peraturan, tata tertib, etika dan norma yang ada selama bekerja (Hartono, 2011).

Berdasarkan hasil kategorisasi skor subjek prestasi kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat subjek dengan kategorisasi tinggi pada kategori prestasi kerja, 65 pegawai muda

Sebagian Teks Dari Judul Artikel

dengan presentase 57,5% pada kategori prestasi kerja yang sedang, dan sisanya 48 pegawai muda dengan presentase 42,5% pada kategori prestasi kerja yang rendah pada kategori prestasi kerja yang rendah. Berdasarkan uraian tersebut, sebagian subjek dalam penelitian ini memiliki prestasi kerja yang sedang.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada pegawai muda (rxy) 0,477 dengan p = 0,000 (p <0,050). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada pegawai muda di Nusa Tenggara Timur. Adapun hasil kategorisasi skor subjek prestasi kerja menunjukkan 0 subjek pegawai muda dengan presentase 0% pada kategori prestasi kerja yang tinggi, 65 pegawai muda dengan presentase 57,5% pada kategori prestasi kerja yang sedang, dan sisanya 48 pegawai muda dengan presentase 42,5% pada kategori prestasi kerja yang rendah pada kategori prestasi kerja yang rendah. Berdasarkan uraian tersebut, sebagian subjek dalam penelitian ini memiliki prestasi kerja yang sedang.

Saran yang dapat peneliti berikan subjek prestasi kerja seseorang menjadi pendukung sebuah keberhasilan dan kesuksesan. Salah satunya hal tersebut dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Maka dari itu, sebagai seorang pegawai muda agar mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja yang tinggi dapat membantu pegawai untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilannya. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengambil topik yang sama dengan penelitian ini diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi masukan empiris bagi peneliti terkait hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Yusuf, R. (2013). Analisis Pengembangan Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmiah Publika*, *1(2)*.

Umair, A., Malik, S., Janjua, S., & Saleem, S. (2019). Analyzing The Working Relationship Of Young Employees With Older Employees: Evidence From The Banking Sector Of Pakistan. *Pakistan Business Review*, *20(2)*, 284–297.

Puteri, O. (2020). *Hubungan Antara Kualitas Hidup Dengan Kebahagiaan Pada Pekerja Muda Di Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Serta Tinjauannya Dalam Islam*.

Paramita, C., & Wijayanto, A. (2012). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestai Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *1(1)*.

Cancerina, Y. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Finansial dan Budaya

Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Sinez. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revisi). Gibson, M. (2008). *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta:

Erlangga.

Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Rivai, V. (2005). *SistemYang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yunimas, A., & Putro, A. (2016). Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Luhur Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, *1(1)*, 50–64.

Arsaman, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Perilaku Individu dan Disilpin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Administrasi Medika Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional HUMANIS*, 600–609.

Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disilpin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, *4(1)*, 106–119.

Irawan, A., Sabtohadi, J., & Madjid, M. (2019). Pengaruh Disilpin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kutai Kartanegara. *JEMI*, *19(1)*.

Lagale, D., Mekel, P., & Sepang, J. (2014). Pelatihan, Disilpin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, *2(2)*, 935–943.

Laledak, S. (2018). Disilpin Kerja Pegawai Negri Sipil Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, *6(6)*, 144–154.

Hartono, H. (2011). Hubungan Disilpin dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Pierlite Graha Nusantara. *Binus Business Review*, *2(1)*, 434–445.