

## Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Cassia Broken* di PT Sumatera Tropical Spices (STS)

Syamsu Rahman<sup>1)</sup>, Riko Ervil<sup>2)</sup>, Tri Ernita<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Teknologi Industri Padang, Jl.Prof. Dr. Hamka 121, Parupuk Tabing, Kec. Koto Tengah, Indonesia [Syamsu Rahman1]

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Teknologi Industri Padang, Jl.Prof. Dr. Hamka 121, Parupuk Tabing, Kec. Koto Tengah, Indonesia [Riko Ervil2]

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Teknologi Industri Padang, Jl.Prof. Dr. Hamka 121, Parupuk Tabing, Kec. Koto Tengah, Indonesia [Tri Ernita3]

[1syamsuraham095@gmail.com](mailto:1syamsuraham095@gmail.com) ; [2rikopdg17@gmail.com](mailto:2rikopdg17@gmail.com) ; [3triernita00@yahoo.co.id](mailto:3triernita00@yahoo.co.id)

\*Penulis Koresponden

### ABSTRAK

Kedisiplinan kerja menjadi hal yang penting dalam bekerja, kedisiplinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik. secara tidak langsung kedisiplinan kerja yang masih adanya karyawan yang absen/ melanggar aturan sehingga pekerjaan mereka tidak terselesaikan dengan baik. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Sehingga pada penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, hal ini ditandai dengan karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, Masih adanya karyawan yang tidak taat dengan aturan waktu, aturan perilaku dalam bekerja, dan peraturan lainnya, Suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal, Tujuan ingin peneliti capai yaitu Apakah kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Seberapa besar pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Sumatera Tropical Spices. Dari kedua tujuan tersebut dapat disimpulkan bahwa dari hasil annova pengolahan data didapatkan nilai f tabel **3,09** dan nilai f hitung (18,393) lebih besar dari nilai f tabel (3,09) artinya menolak H<sub>0</sub> dan H<sub>1</sub> diterima berarti disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cassia broken* di PT. Sumatera Tropical Spices dan nilai r square sebesar 0,267 yang berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 26,7 % yang berhubungan sangat kuat berarti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *cassia broken* di PT. Sumatera Tropical Spices.

**Kata kunci : Responden, Kuisisioner, Regresi linear, Kinerja**

### ABSTRACT

Work discipline is important in work, good discipline will be able to improve employee performance and better work productivity with good results indirectly discipline. work where there are employees who are still absent, violate the rules so that their work is not completed properly. Thus, if the existing regulations or stipulations in the agency are ignored or often violated, then the employee has poor discipline. So in this study the factors that affect the performance of employees who are less disciplined at work, this is marked by employees who cannot complete work according to the set time, there are still employees who do not obey the rules of time, rules of behavior at work, and other regulations. , the room temperature is less supportive to work optimally. The objectives that the researcher wants to achieve are whether work discipline and work environment affect employee performance and how much influence work discipline and work environment have on employee performance at PT Sumatra Tropical Spices. 09 and the calculated f value (18.393) is greater than the f table value (3.09) meaning that rejecting H<sub>0</sub> and H<sub>1</sub> is accepted, meaning that discipline and work environment affect the performance of *Cassia Broken* employees at PT. Sumatra Tropical Spices with a y-square value of 0.267 who dare to work discipline and work environment influence employee performance by

26.7% which is very strongly related, meaning that work discipline and work environment variables affect the performance of broken employees at PT Sumatra Tropical Spices.

**Keywords : Respondent, Questionnaire, Linear regression, Performance**

---

diunggah: , direvisi: , diterima: ,dipublikasi:

Copyright (c) 2020 Author et al

This is an open access article under the CC-BY license

---

## **PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia industri maupun jasa menuntut suatu perusahaan untuk selalu memperhatikan kelancaran proses produksi dan sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan. Hal yang mendukung kelancaran proses produksi suatu perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perlu dilakukan pengukuran kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pengukuran kinerja digunakan untuk melihat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan apakah sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka memenuhi visi dan misi suatu perusahaan.

Pengukuran kinerja karyawan juga dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan sehingga dapat diidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, dan nantinya manajemen dapat menentukan karyawan yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Pengukuran kinerja ini dilakukan untuk mengetahui sudah sejauh mana tujuan yang dicapai oleh perusahaan.

PT Sumatra Tropical Spices merupakan salah satu perusahaan yang mengolah rempah-rempah menjadi bumbu masak dan penyedap masakan yaitu kayu manis. Perusahaan ini menjual hasil olahan kayu manis tidak hanya di domestik tapi juga mancanegara.

Kedisiplinan kerja menjadi hal yang penting dalam bekerja, kedisiplinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik. Secara tidak langsung kedisiplinan kerja yang masih adanya karyawan yang absen/ melanggar aturan sehingga pekerjaan mereka tidak terselesaikan dengan baik.. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

## **PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian yang relevan adalah suatu penelitian sebelumnya yang sudah pernah dibuat dan dianggap cukup relevan/ mempunyai keterkaitan dengan judul dan topic yang akan diteliti yang berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama.

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah :

Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 7 No 3, ISSN: 1411-6340 tahun 2017 oleh Nova Safrina dengan latar belakang masalah Adanya permasalahan disiplin kerja karyawan yang masih sangat kurang, dimana masih ada ditemukannya karyawan yang tidak masuk, permasalahan ini jelas bahwa disiplin kerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja karyawan keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga tugas dan fungsi dari masing-masing karyawan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut. Menggunakan Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel. Perbedaan pada penelitian ini yaitu lokasi, variable penelitian dan sampel yang peneliti gunakan berbeda.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Adapun tinjauan pustaka yang peneliti gunakan pada penelitian ini sebagai berikut :

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Sutrisno (2017) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitusaja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal. Adapun menurut Kholil (2014) kinerja merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tindakan pelaksanaan pekerjaan atau kerja (performance appraisal) seorang karyawan.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Ronquilla kata disiplin berasal dari bahasa latin Discerre yang berarti belajar. Dari kata ini timbul Displina yang berarti pengajaran atau pelatihan. Disiplin adalah kondisi kendali dari pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam salah satu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal pegawai atau karyawan adalah tindakan disipliner. Tindakan disipliner (*disciplinaryaction*) menegakkan sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia meningkatkan kesedaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin juga dapat diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif,efisien,dan produktif. Tujuan disiplin adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam Hasil Penelitian FEB UMB Tahun 2019 10 menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013:43). Menurut Robins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatankekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan kerja khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

### **Populasi**

Sugiyono "Populasi merupakan wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.”Menurut “Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Dengan kata lain populasi adalah himpunan keseluruhan objek yang diteliti.

### **Sampel**

Sampel Menurut Sugiyono “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

### **Metoda statistik**

Menurut Sudjana statistik adalah pengetahuan yang berhubungan dengan cara-cara pengumpulan data, pengolahan atau penganalisannya dan penarikan kesimpulan berdasarkan kumpulan data yang disusun dalam tabel yang menggambarkan suatu persoalan.

#### a. Uji validitas

Pengujian validitas menurut **Sugiyono (2008: 455)** adalah data yang tidak berbeda antara data yang di laporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} = r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid

#### b. Uji reliabilitas

Menurut Susan Stainback yang dikutip oleh **Sugiyono** instrumen dikatakan reliabel karena tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut jika digunakan berkali-kali akan memberikan hasil atau data yang serupa atau konsisten. Menurut Ghazali uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara menentukan instrument itu handal atau tidak dengan cara AlphaCronbach. Apabila Alpha Cronbach  $> r_{tabel}$  berarti instrument itu realiabel.

#### c. Analisis regresi

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka-angka atau hal-hal yang dapat diukur.

### **Pengertian SPSS**

SPSS adalah aplikasi yang digunakan untuk melakukan analisis statistika tingkat lanjut, analisis data dengan algoritma machine learning, analisis string, serta analisis big data yang dapat diintegrasikan untuk membangun platform data analisis. SPSS adalah kependekan dari Statistical Package for the Social Sciences. SPSS sangat populer di kalangan peneliti dan statistikawan untuk membantu melakukan perhitungan terkait analisis data. SPSS menyediakan library untuk perhitungan statistika dengan antarmuka interaktif yang menjadikannya sebagai software analisis data tingkat lanjut paling populer di berbagai universitas, instansi, dan perusahaan.

## METODE

Penelitian dilaksanakan di PT Sumatera Tropical Spices dengan metode sebagai berikut :

### a. Uji validitas

Pengujian validitas di laporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika  $r \text{ hitung} = r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid

Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid

### d. Uji reliabilitas

Cara menentukan instrument itu handal atau tidak dengan cara Alpha Cronbach. Apabila Alpha Cronbach  $> r \text{ tabel}$  berarti instrument itu reliabel.

### e. Analisis regresi

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka-angka atau hal-hal yang dapat diukur dengan SPSS.

## Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung. Pada penelitian ini ada 15 item pernyataan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja.kuisisioner diberikan kepada karyawan cassia broken di PT. Sumatera Tropical Spices sebanyak 10 sampelresponden. Setelah itu dilakukan ujivaliditas untuk melihat apakah item kuisisioner valid atau belum.Setelah itu dilakukan ujireabilitas untuk melihat reliable kuisisioner.Berikut daftar pernyataan kuisisioner dapat dilihat pada Tabel 3.1berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**DaftarPernyataanKuisisioner**

Disiplin Kerja						
NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya					
2	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
3	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
5	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
Lingkungan Kerja						
NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising					
2	Kondisi ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
3	Penerangan yang ada sinar matahari dan listrik diruang kerja telah sesuai dengan					
4	Suhu ruangan sudah membuat nyaman dalam bekerja					
5	Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja					
Kinerja						
NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target					
2	Saya tidak pernah melakukan kesalahan selama bekerja					
3	Saya mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja					
4	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan					

Tabel diatas merupakan daftar pernyataan kuisisioner yang akan dibagikan pada responden di PT. Sumatera Tropical Spices yaitu yang pertama adalah tentang disiplin karyawan, yang kedua adalah tentang lingkungan kerja dan yang ketiga adalah tentang kinerja karyawan yang terdapat 15 item pernyataan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat hasil penelitian sebagai berikut :

### **5.1 Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Setelah kuisioner dibagikan kepada responden dilakukan uji validitas dan uji realibilitas masing masing butir pertanyaan kuisioner dari tiga variabel tersebut, Dari uji validitas ketiga variabel maka dengan keputusan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dinyatakan valid dan uji realibilitasnya dinyatakan reable bila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga kuisioner dinyatakan bisa dipercaya dapat diandalkan dalam penelitian.

Setelah didapatkan skor untuk masing-masing respoden dicari apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil annova pengolahan data didapatkan nilai f tabel 3,09 dan nilai f hitung (18,393) lebih besar dari nilai f tabel (3,09) artinya menolak H0 dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan cassia broken di PT. Sumatera Tropical Spices.

### **5.2 Analisa Besarnya Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari pengolahan data mencari nilai besar pengaruh menggunakan model summary didapatkan nilai korelasi atau hubungan yaitu sebesar 0,517 nilai dapat diinterpretasikan ketiga variabel sangat kuat.

Dari output tersebut dilakukan pengolahan data didapatkan nilai r square sebesar 0,267 yang berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 26,7 % yang berhubungan sangat kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan cassia broken di PT. Sumatera Tropical Spices.

## **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat simpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan penulis tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan cassia broken di PT. Sumatera Tropical Spices, maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :
2. Berdasarkan dari penelitian apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak. Dengan pengolahan data nilai f tabel 3,09 dan nilai f hitung (18,393) lebih besar dari nilai f tabel (3,09) maka dinyatakan kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Bedasarkan penelitian seberapa besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dinyatakan dari pengolahan data didapatkan nilai r square sebesar 0,267 yang berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 26,7 % dan 73,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arbi Yaumal, Ernita Tri, Ervil Riko, Marlina Riam, Murad, Wedyawati Veni. (2019). **Buku Panduang Skripsi**. STTIND Padang
- Arik Prasetya , Swasto Bambang, Rahamwati Prima Nela (2014). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)**. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab).

- Dotulong Lucky, Lopian Joyce, Runtunuwu Jonest Hiskia. (2015). **Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado**. Jurnal Emba.
- Ghozali Imam. (2006). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss**. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ibrahim Mariaty, Meilany prastika. (2015). **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional Pt. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)** . Jurnal Jom Fisip .
- Khasifah Fikratunil, Nugraheni Rini. (2016). **Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana )** . *Journal Of Management* .
- Sedarmayanti. (2009). **Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja**. Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**.. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Siregar, S. (2015). **Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & Spss**. Jakarta: Edisi Pertama.
- Sugiyono. (2016). **Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D**. Bandung: Cv Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru**. *Jurnal Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Reviewe)*.