

---

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

(Studi Kasus : Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung)

Pipin Sukandi<sup>1</sup>, Risa Laras Dwiputri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Widyatama, Bandung, pipin.sukandi@widyatama.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Widyatama, Bandung, risalaras1995@gmail.com

### ABSTRAK:

Didasari untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum kota Bandung. Peneliti menggunakan metode deskriptif, yakni suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia atau suatu objek, suatu sistem pemikiran ataupun kelas peristiwa pada masa sekarang. Dari hasil penelitian dan hasil pengamatan responden maka disiplin kerja dikatakan baik yang ditunjukkan dari nilai rata-rata keseluruhan atas pernyataan responden terhadap disiplin kerja sebesar 4,14. Sedangkan terhadap prestasi kerja pegawai sangat tinggi, yang ditunjukkan dari nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,21. Besarnya hubungan disiplin kerja dengan prestasi pegawai yang diperoleh dari perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 11.90%

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja.

### ABSTRACT:

*Based on the to know how great the influence of discipline work against accomplishment of work at the Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung. Researchers using descriptive method, a method in researching the status of groups of human being or an object,s, a system of thought or current events class. From the results of research and the observations of the respondents then said good work discipline is shown of the overall average rating over a statement the respondents towards the working discipline of 4.14. While against very high employee work achievements, indicated from the overall average value of 4.21. The magnitude of the work discipline relationship with employee achievements obtained from the calculation of the coefficient of determination is of 11.90%*

**Keywords:** *The discipline of work and work achievement*

## PENDAHULUAN

Berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya selain bergantung pada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya juga ditunjukkan melalui tingkat kedisiplinan kerja, sebab kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaan yang akan dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Kedisiplinan harus tumbuh dari kesadaran pribadi seseorang dan bukan karna dipaksa. Disiplin yang baik menceminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi yang telah ditetapkan.

Balai Besar Wilayah Sungai Citarum (BBWS Citarum) merupakan instansi lembaga pemerintahan yang mencapai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan dibidang pembangunan sungai dan perairan. Untuk melaksanakan tugas pokok Balai Besar Wilayah Sungai Citarum (BBWS Citarum) mempunyai fungsi memberikan pelayanan pembangunan dibidang sungai dan perairan untuk pelayanan

masyarakat. Mendayagunakan sumber daya air secara adil dan merata melalui kegiatan penatagunaan dan pengusahaan sumber daya air di Wilayah Sungai Citarum dengan mengacu pengelolaan sumber daya air WS 1 Citarum yang ditetapkan oleh Menteri Pekerjaan Umum.

Pada saat ini, sorotan masyarakat pada kinerja pemerintahan semakin besar terutama mengenai optimalisasi kinerja pegawai pada Dinas Pemerintahan terutama pada pembangunan infrastruktur-infastruktur yang terkait dalam pembangunan, karena berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat, hal tersebut didasari bahwa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan professional, maka kinerja akan semakin meningkat dalam artian pegawai BBWS Citarum akan mampu menjalankan tugas tugasnya dan dapat memberikan sumbangan yang maksimal dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat.

## **TINJAUAN LITERATUR**

Peranan penting bagi sebuah organisasi berperan dalam mengkombinasikan faktor-faktor produksi. Prosesnya terdiri dari beberapa rangkaian kegiatan utama yang disebut dengan fungsi-fungsi manajemen yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, atau pengendalian. Menurut Aziz (2014) manajemen meliputi kemampuan untuk melihat totalitas dari bagian yang terpisah-pisah serta kemampuan untuk menciptakan gambaran tentang suatu visi. Manajemen sebagai seni memiliki pendekatan melalui institusi dan perasaan berdasarkan pengalaman yang pada umumnya memerlukan keahlian konseptual, kreatifitas, dan komunikasi interpersonal.

Disiplin kerja merupakan bentuk dari tanggung jawab individu-individu atas tugas yang diterimanya dan harus dilaksanakan dengan baik. Sedangkan menurut Fathoni (dalam Kristanto dan Santoso, 2013) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karna tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Siagian (2013) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat koperatif, yaitu Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan prilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencengahan jangan sampai para karyawanya berperilaku negatif.

Pendisiplinan Korektif yaitu jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Penganaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki.

Menurut Veithzal Rivai (2014) pada dasarnya indikator yang mempengaruhi karyawan yang mempengaruhi tingkatan kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Kehadiran

---

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat kerja.

2. ketaata dan peraturan kerja
3. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Ketaan pada standar kerja
5. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
6. Tingkatan Kewaspadaan diri
7. Karyawan memiliki kewaspadaan diri akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
8. Bekerja etis

Beberapa Karyawan mungkin melakukan tindakan yang sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud wajib disiplin kerja karyawan.

Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Bittel dan Newstrom (dalam Musadieg, 2014) menegaskan bahwa pelaksanaan disiplin mendorong para-karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman ditempat kerja.

Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikaan dengan baik dan tepat waktu.

Prestasi kerja didorong oleh adanya motif dari diri sendiri untuk bisa berbuat yang lebih baik lagi untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal menurut Dharma (dalam Musadieg, 2014) diantaranya kuantitatif yaitu melibatkan jumlah keluaran yang dihasilkan oleh perusahaan, sehingga untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan dilihat dari standart kuantitatif yang dibuat oleh perusahaan dan kualitatif yaitu melibatkan tentang kepuasan, yaitu seberapa baik tingkat penyelesaian suatu pekerjaan dan hal ini berkaitan dengan keluaran.

Prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil standar kerja yang telah ditetapkan. Adapun menurut Sutrisno (2010) adalah:

1. Hasil Kerja  
Tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan  
Tingkat pengetahuan yang terkait tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung dengan kualitas dan kuantitas kerja.
3. Inisiatif  
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat kecepatan waktu dan tingkat kehadiran. Unsur prestasi kerja atau kinerja yang dinilai di setiap perusahaan atau organisasi belum tentu sama, namun pada dasarnya mencakup unsur-unsur diatas.

**METODE PENELITIAN**

Pengumpulan data primer dengan menggunakan metode deskriptif memerlukan pengambilan *sampel* dari populasi yang ada. Menurut Sugiono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum (BBWS Citarum) yang berjumlah 330.

Dasar pengambilan sampel menggunakan dasar yang dikemukakan oleh Arikunto (2011) bahwa apabila populasi kurang dari seratus diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan jika lebih dari seratus diambil berkisar 15% yaitu 50 orang.

Peneliti membagi variabel yang akan diteliti menjadi dua yaitu, variabel terikat yaitu disiplin (*dependent variabel*) dan variabel tidak terikat yaitu prestasi (*independent variabel*).

**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Ukuran
Disiplin Kerja (X) Menurut Siagian (2013) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tertentu. Dengan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.	1. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat Kehadiran dan tepat waktu dalam bekerja</li> <li>Karyawan dalam bekerja.</li> </ul>	Ordinal
	2. Ketaatan dan Peraturan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak melanggar prosedur kerja dan mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.</li> </ul>	
	3. Ketaatan pada standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besarnya tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan.</li> </ul>	
	4. Tingkat kewaspadaan diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja dengan hati-hati, teliti dan menggunakan sesuatu dengan efektif serta efisien.</li> </ul>	
	5. Bekerja etis	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan tindakan yang pantas terhadap siapapun</li> </ul>	
Prestasi Kerja (Y)	1. Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kualitas dan</li> </ul>	Ordinal

<p>Prestasi Kerja adalah kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara,2014)</p>	<p>2. Pengetahuan Pekerjaan</p> <p>3. Inisiatif</p> <p>4. Kecekatan Mental</p> <p>5. Sikap</p> <p>6. Disiplin Waktu &amp; Absensi</p>	<p>kualitas hasil kerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pengetahuan yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.</li> <li>• Tingkat inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, khususnya ketika masalah muncul.</li> <li>• Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.</li> <li>• Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.</li> <li>• Tingkat kecepatan waktu dan tingkat kehadiran</li> </ul>	
---	---	---	--

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Analisis yang dilakukan secara kualitatif adalah dengan cara mendeskripsikan jawaban responden kedalam bentuk tabel sedangkan analisis secara kuantitatif dengan bantuan alat statistik.

Para responden dalam penelitian ini akan diberikan lima alternatif jawaban yang berbeda satu sama lainnya untuk menjawab pernyataan-pernyataan tersebut. Jawaban didasarkan pada preferensi responden terhadap pernyataan yang diajukan. Setiap jawaban diberikan dengan berdasarkan pada skala *likert's* dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai dengan 5.

Sedangkan untuk mengetahui apakah hubungan antara Disiplin Kerja (variabel X) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Variabel Y) signifikan atau tidak signifikan, maka perlu dilakukan uji 1 pihak dengan hipotesis bila disiplin kerja dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Pengujian hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : r_s \leq 0$  Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan atau pengaruhnya berlawanan.

$H_a : r_s > 0$  Artinya ada pengaruh, positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Dan untuk menguji validitas dalam pernyataan digunakan alat ukur dengan menggunakan pendekatan secara statistika, yaitu dengan melihat output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item – Total Correlation Item*. Apabila nilai koefisien

korelasi pada semua butir pernyataan yang terletak pada kolom *Correleted Item – Total Correlation Item* lebih besar semua dari 0,2353 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner telah valid. Uji ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% dan dilakukan pada lima puluh responden dengan  $df =$  empat puluh delapan, berdasarkan hasil pengolahan diperoleh uji validitas sebagai:

**Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)**

Pernyataan	Rhitung	rTabel	Kesimpulan
X1	0,382	0,2353	Valid
X2	0,520	0,2353	Valid
X3	0,595	0,2353	Valid
X4	0,251	0,2353	Valid
X5	0,518	0,2353	Valid

Sumber: Kuesioner diolah

Dari tabel diatas mengenai hasil uji validitas disiplin kerja diketahui bahwa dari lima pernyataan yang dilakukan terhadap lima puluh responden mengenai disiplin kerja adalah dapat digunakan

**Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Pernyataan	Rhitung	rTabel	Kesimpulan
Y1	0,427	0,2353	Valid
Y2	0,511	0,2353	Valid
Y3	0,572	0,2353	Valid
Y4	0,685	0,2353	Valid
Y5	0,475	0,2353	Valid
Y6	0,502	0,2353	Valid

Sumber: Kuesioner diolah

Mengenai hasil uji validitas prestasi kerja, diketahui bahwa dari enam pernyataan yang diajukan terhadap lima puluh responden mengenai prestasi kerja adalah dapat disebarkan.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa item penelitian dapat dikatakan realibel (nilai koefisiensi reabilitas lebih besar dari 0,60) berikut ini adalah hasil uji reabilitas :

**Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.689	5

**Uji Reabilitas Variabel Prestasi Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.776	6

Berdasarkan hasil uji reabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat *reablibel* karena nilai koefisien reabilitas Cronbach Alpha > 0,60 yaitu 0,689 dan 0,776.

Untuk memudahkan penilain rata-rata, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval. Dengan demikian digunakan rumus menurut Sujana (dalam Kurniadi, 2012) sebagai berikut:

$$p = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyaknya Kelas Interval}}$$

Dimana:

P = Panjang Kelas Interval  
 Rentang = Data terbesar – data terkecil  
 Banyak Kelas = 5

$$p = \frac{(5-1)}{5} = 0,8$$

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada BBWS Citarum perlu dilakukan uji korelasi (hubungan). Analisis korelasi digunakan untuk mengukur hubungan antara variable independen (X) dengan variable dependen (Y).

**Korelasi Rank Sperman**

	Disiplin Kerja	Prestasi Kerja
Korelasi	0.345	0.345

Berdasarkan hasil korelasi Rank Spearman, maka diperoleh  $r_s$  sebesar 0,345 atau 34,5 %. Karena nilai  $r_s$  berda diantara 0,200 – 0,399 maka hubungan antara Disiplin kerja dengan Prestasi Kerja pegawai pada BBWS Citarum dikatakan lemah dan serah seperti tersaji dalam tabel dibawah ini.

**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Riduwan, *dasar-dasar statistika* (2012)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja karyawan dalam bentuk persentase, maka digunakan perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r_s^2 \times 100\% \\
 = (0,345)^2 \times 100\% \\
 = 11,90$$

Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 11,90% dan sisanya 88.10 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang belum diteliti.

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan uji t satu pihak dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_o : r_s \leq 0$ , Artinya tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai BBWS Citarum.

$H_a : r_s > 0$ , Artinya ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai BBWS Citarum.

Kemudian, hasil  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yang kriterianya adalah sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  : Teriama  $H_o$  dan Tolak  $H_a$ , berarti tidak ada pengaruh antara kedua variabel.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : Tolak  $H_o$  di terima  $H_a$ , berarti ada pengaruh antara kedua variabel.

❖ *Degree of freedom* atau derajat kebebasan yang digunakan adalah:

$$\begin{aligned} Df &= n - (k + 1) \\ Df &= 50 - (1 + 1) \\ &= 50 - 2 = 48 \end{aligned}$$

Untuk menentukan nilai  $t_{hitung}$  digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$$

(4.1)

$$t = 0,345 \sqrt{\frac{50-2}{1-0,345^2}}$$

$$= 2,713$$

$$T = (\text{alpa} : \text{df})$$

$$= 0,05 : 50$$

$$= 1,677$$

Dari perhiungan diatas diperoleh

$$t_{hitung} = 2,713$$

$$t_{tabel} = 1,677$$

Berdasarkan perhitungan diatas, menunjukan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  yaitu ( $2,713 > 1,677$ ). Artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Bahwa hipotesis diterima, maka teori-teori yang digunakan sebagai kerangka pemikiran adalah relevan dengan fakta- fakta yang diperoleh dari lapangan.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Setelah dilakukan penelitian dan analisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada BBWS Citarum, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan disiplin kerja pada BBWS Citarum sangat baik karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4.14 sedangkan prestasi kerja pegawai pada BBWS Citarum sangat tinggi, karena rata-rata nilai keseluruhan sebesar 4,21.

Dari hasil perhitungan korelasi rank spearman, maka diperoleh nilai  $r_s$  sebesar 0,345. Karena nilai  $r_s$  berada diantara 0,200 – 0,399, maka hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai BBWS Citarum cukup kuat. Besarnya sebesar 11,90 % dan sisanya 89.10% dipengaruhi oleh faktor lainya yang belum diteliti seperti lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, pelatihan dan lain-lain, dari perhitungan pengujian uji hipotesis, dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} = 2,71$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,677$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada BBWS Citarum.



## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suhasimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Rineka Cipta.
- Aziz, Anton Mulyono dan Irjayanti, Maya. 2014. *Manajemen*. Bandung: Makardika Group.
- Kurniadi, Fajar. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. *Repository Widyatama*
- Kristianto, Deni dan Santoso, Agus. November 2013. Hubungan Pemberian Reward Ucapan Terima Kasih Dengan Kedisiplinan Waktu Saat Mengikuti Timbang Terima Perawat Ruang Bedah Pada Rs Negeri Di Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. Volume 1, No. 2.
- Siagian, P.Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Pranada Media Kencana.
- Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Gafindo

## **BIODATA**

Nama Lengkap : Pipin Sukandi, S.E., M.M.  
Fakultas : Bisnis dan Manajemen  
Universitas : Widyatama  
Email : pipin.sukandi@widyatama.ac.id  
Jabatan : Kepala Pusat Karir Universitas Widyatama