

Analisis Hubungan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak

Meri¹, Abdul Aziz¹ Lili Indrawati²
Universitas Respati Indonesia, Poltekkes Kemenkes Jakarta III
Dr.meri.reve@gmail.com, az.mandiri@yahoo.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien menghasilkan hasil kerja tercermin pada prestasi kerja perawat, untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi ada beberapa persoalan yang dihadapi perawat dalam mewujudkan prestasi kerjanya, banyak faktor yang mempengaruhinya seperti Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja untuk mengatasi persoalan tersebut diperlukan langkah perbaikan dengan melakukan penataan pada Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja sehingga Prestasi Kerja Perawat dapat terwujud. Adapun tujuan penelitian mengetahui Analisis Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak Rancangan penelitian yang digunakan adalah non eksperimental dengan analitik *cross sectional*. Untuk melihat besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa data menggunakan *Regresi Logistik*, dengan program komputer. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan alat penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada responden, yaitu perawat rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak. Responden dalam penelitian ini sebanyak 46 perawat. Teknik analisis data digunakan Program SPSS Versi 24.0 Hasil Penelitian didapat bahwa, hasil uji hipotesis *chi square* diperoleh *p-value* sebesar 0,008 (*p-value* <0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak yang artinya ada hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak tahun 2024. Hasil uji hipotesis *chi square* diperoleh *p-value* sebesar 0,044 (*p-value* <0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak yang artinya ada hubungan lingkungan kerja dengan prestasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak tahun 2024. Kesimpulan bahwa dari 2 variabel yang diteliti disiplin kerja dan lingkungan yang memiliki peluang paling besar adalah variabel disiplin kerja hal ini dapat dilihat nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 6,429, dibandingkan nilai *Odds Ratio* (OR) pada disiplin kerja sebesar 4,179, Saran dalam penelitian ini, memberikan penguatan agar Perawat yang bekerja di instalasi rawat inap diperhatikan prestasi kerja dengan menguatkan pada Kompensasi secara konsisten dan memberikan dorongan kepada perawat rawat untuk selalu menegakan disiplin kerja sehingga tercipta prestasi kerja yang baik

Kata kunci: Prestasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja.

ABSTRACT

Introduction: Nursing services provided to patients produce work results that are reflected in the work performance of nurses. To achieve high work performance, there are several problems faced by nurses in realizing their work performance. There are many factors that influence this, such as work discipline and work environment. To overcome these problems, steps are needed. improvements by structuring work discipline and work environment so that nurse work performance can be realized. The aim of the research is to determine the analysis of the relationship between work discipline and work environment and the work performance of inpatient nurses at Bhayangkara Hospital, Pontianak. The research design used was non-experimental with cross sectional analytics. To see the magnitude of the influence of all independent variables on the dependent variable. Data analysis using Logistic Regression, with a computer program. Data collection in this study used a research tool in the form of a questionnaire given to respondents, namely inpatient nurses at Bhayangkara Hospital, Pontianak. The respondents in this study were 46 nurses. The data analysis technique used was the SPSS Program Version 24.0. The research results showed that the chi square hypothesis test results obtained a p-value of 0.008 (p-value <0.05), so it can be concluded that Ho is rejected, which means there is a relationship between work discipline and the work performance of nursing nurses. inpatient at Bhayangkara Hospital Pontianak in 2024. The results of the chi square hypothesis test obtained a p-value of 0.044 (p-value <0.05), so it can be concluded that Ho is rejected, which means there is a relationship between the work environment and the work performance of inpatient nurses at the Hospital Bhayangkara Pontianak in 2024. The conclusion is that of the 2 variables studied, work discipline and the environment that has the greatest opportunity is the work discipline variable. This can be seen from the Odds Ratio (OR) value of 6.429, compared to the Odds Ratio (OR) value for work discipline of 4.179 , Suggestions in this research, provide reinforcement so that nurses who work in inpatient installations pay attention to their work performance by consistently strengthening compensation and providing encouragement to nursing nurses to always uphold work discipline so as to create good work performance.

Key words: Work performance, work discipline, work environment.

Pendahuluan

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat dan tepat. Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Menurut Prabu Mangkunegara (2011: 67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas.

Hasil dan kualitas prestasi kerja yang baik tidak dapat terlepas oleh kinerja yang dibangun oleh pihak pegawai atau karyawan dan manajemen perusahaan karena tidak mungkin suatu prestasi kerja yang maksimal itu bisa diperoleh tanpa ada penanganan yang serius dan mendalam dari pihak manajemen perusahaan. Menurut Abbas Padil (2004: 97) mengemukakan pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terhadap paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Penilaian prestasi kerja sebagai proses untuk mengukur prestasi kerja yang dicapai oleh para karyawan dan dibandingkan dengan standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui sampai mana keterampilan yang dicapai. Maka untuk mengetahui prestasi kerja pegawai meningkat dilakukan evaluasi kerja. Seperti yang dikatakan oleh Panggabean (2004: 72) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat

kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja bagi karyawan perlu dilakukan karena hal tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengukur prestasi kerja. Sedangkan pedoman atau patokan dalam mengukur prestasi kerja didasarkan atas suatu standar. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004: 69) indikator-indikator dalam penilaian prestasi kerja adalah: mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, pengetahuan, tanggung jawab terhadap pekerja dan pemanfaatan waktu kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban organisasi untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak seenaknya melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Dan harus mematuhi dan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan senang hati. Menurut Darmawan (2013: 41) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Disiplin dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif, Darsono dan Siswandoko (2011: 129). Disiplin yang baik dapat mencerminkan akan adanya rasa tanggung jawab tinggi karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi

operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya, Hasibuan (2007: 193).

Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja agar terwujudnya tujuan dalam perusahaan/instansi. Karena itu, pihak manajer harus memastikan karyawannya bekerja dengan disiplin. Darsono dan Siswandoko (2011: 129) menyatakan tujuan disiplin adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang terpenting bagi organisasi atau perusahaan untuk melangsungkan tujuan dari organisasi itu sendiri. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi maka pegawai dapat berprestasi yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Siswnto (2006: 287) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Mardiana (2005: 51) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja karyawan harus betul-betul diperhatikan oleh manajer atau organisasi agar pegawai merasa nyaman, tentram, aman dan fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut (Nitisemito, 2008: 183) menyatakan lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Adapun faktor-faktor lain yang berada diluar atau didalam organisasi yang dapat memengaruhi kemajuan organisasi, maka hal ini harus diantisipasi oleh organisasi, karena pentingnya lingkungan kerja dalam perusahaan/organisasi juga sebagai penentu kualitas kerja karyawan. Adapun pendapat mengenai lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok, Sedermayanti (2009: 21).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling pegawai buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Menurut Sedarmayanti (2001: 21) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua, yaitu: Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan seperti kursi, meja, dan alat kerja lainnya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, dan penggunaan warna pada ruangan”.

Menurut Sedarmayanti (2001: 31) mengatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik merupakan merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan seperti ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaanya. Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan

Hasil

Analisis bivariat digunakan untuk menganalisa hubungan antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil analisa bivariat: Analisis Bivariat

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif analitik melalui pendekatan *cross sectional* (belah melintang) yaitu melakukan cross tab antara variabel dependen (Prestasi Kerja) dengan variabel independen (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja). Desain ini dipilih karena tidak akan ada dilakukan intervensi apapun dan pengambilan data hanya dilakukan sekali. Pengukuran dilakukan secara bersamaan kemudian dianalisa kolerasi dari kedua variabel tersebut. Populasi target dalam penelitian ini adalah keseluruhan subyek perawat RS. Bhayangkara Pontianak yang bekerja di Perawatan Rawat Inap berjumlah 46 Perawat, berdasarkan hasil perhitungan Sampel pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di perawatan rawat inap RS Bhayangkara Pontianak, jumlah sampel penelitian sebanyak 46 perawat yang merupakan perawat yang bekerja di rawat inap Rumah Sakit di mana mereka adalah perawat yang tugas kesehariannya memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kesehatan.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak Tahun 2024

Analisis Bivariat Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak Tahun 2024

Disiplin Kerja	Prestasi Kerja				Total		p-value	OR (95% CI)
	Kurang Baik		Baik		N	%		
	N	%	N	%				
Rendah	15	68,2	7	31,8	22	100	0,008	6,429 (1,773-23,303)
Tinggi	6	25,0	18	75,0	24	100		
Total	21	45,7	25	54,3	46	100		

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui perawat dengan disiplin kerja yang tinggi dan memiliki prestasi kerja yang baik sebanyak 18 perawat. Hasil uji hipotesis *chi square* diperoleh p-value sebesar 0,008 ($p\text{-value} < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak yang artinya ada hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja perawat rawat inap

di Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak tahun 2024. Hasil analisis diperoleh nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 6,429, artinya perawat dengan disiplin kerja yang tinggi mempunyai peluang sebesar 6,429 kali memiliki prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki disiplin kerja yang rendah.

Analisis Bivariat Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak Tahun 2024

Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja				Total		p-value	OR (95% CI)
	Kurang Baik		Baik		N	%		
	N	%	N	%				
Kurang Baik	13	65,0	7	35,0	20	100	0,044	4,179 (1,209-14,441)
Baik	8	30,8	18	69,2	26	100		
Total	21	45,7	25	54,3	46	100		

Sumber: Data Primer, 2024

Pembahasan

Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak

Berdasarkan hasil uji hipotesis *chi square* diperoleh p-value sebesar 0,008 ($p\text{-value} < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak yang artinya ada hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak tahun 2024. Hasil analisis diperoleh nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 6,429, artinya perawat dengan disiplin kerja yang tinggi mempunyai peluang sebesar 6,429 kali memiliki prestasi kerja yang baik

dibandingkan dengan perawat yang memiliki disiplin kerja yang rendah.

Didukung penelitian yang dilakukan Oktaviadin, 2018 Hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja perawat RSUD Ngudi Waluyo berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja termasuk dalam kategori tinggi dan prestasi kerja termasuk dalam kategori tinggi, terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja

Hasil penelitian membuktikan pernyataan kuesioner nomor 1 yang isi mengenai pekerjaan yang dibebankan kepada saya telah sesuai dengan

kemampuan saya pada variabel disiplin kerja memiliki skor tertinggi dengan nilai sebesar 195, dan untuk pernyataan kuesioner nomor 5 mengenai balas jasa yang diberikan kepada saya telah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan memiliki skor terendah dengan nilai sebesar 169, dalam mengatasi permasalahan tersebut diperlukan analisis beban kerja perawat rawat inap yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki perawat sehingga perawat tidak merasa terbebani terhadap pekerjaannya

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban organisasi untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak seenaknya melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Dan harus mematuhi dan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan senang hati. Menurut Darmawan, 2013 Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Berkenaan dengan disiplin kerja dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif, Darsono dan Siswandoko, 2011,. disiplin yang baik dapat mencerminkan akan adanya rasa tanggung jawab tinggi karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya, Hasibuan, 2007.

Analisis beban kerja untuk menghitung seberapa besar kebutuhan

tenaga perawat di rawat inap disesuaikan dengan kemampuan perawat yang merupakan cerminan kebutuhan disiplin kerja dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja agar terwujudnya tujuan dalam perusahaan/instansi. Karena itu, pihak manajer keperawatan harus memastikan perawat yang bekerja dengan disiplin kerja sudah melalui analisis beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki perawat rawat inap, dimana tujuan disiplin kerja merupakan latihan dalam pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak

Berdasarkan hasil uji hipotesis chi square diperoleh p-value sebesar 0,044 (p-value <0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak yang artinya ada hubungan lingkungan kerja dengan prestasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak tahun 2024. Hasil analisis diperoleh nilai Odds Ratio (OR) sebesar 4,179, artinya perawat dengan lingkungan kerja yang baik mempunyai peluang sebesar 4,179 kali memiliki prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki lingkungan kerja yang kurang baik.

Hasil penelitian pernyataan kuesioner nomor 3 memuat tentang hubungan antara unit kerja ditempat saya bekerja berjalan dengan harmonis pada variabel lingkungan kerja memiliki skor tertinggi dengan nilai sebesar 196, dan untuk pernyataan nomor 1 memuat tentang temperatur/suhu ditempat kerja saya tidak mempengaruhi suhu tubuh

saya memiliki skor terendah dengan nilai sebesar 169.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan Miratunnisa, 2023 dengan judul Hubungan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat Di RSUD Kota Mataram dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat hubungan Disiplin kerja dengan Prestasi kerja, terdapat hubungan Lingkungan kerja dengan terhadap Prestasi kerja Manfaat lingkungan kerja menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, Ishak dan Tanjung, 2003. Semetara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi.

Lingkungan kerja yang nyaman sangat diperlukan dalam mendukung prestasi kerja, harmonisasi hubungan antar bagian unit kerja dalam lingkup perawatan rawat inap sangat diperlukan

Daftar Pustaka

Abdullah Ma`ruf, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Aswaja Pressindo: Yogyakarta, 2015.

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan kesepuluh. PT Remaja Rosda Karya: Bandung: 2011.

Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui*

dalam membangun komitmen bersama untuk kepentingan serta kebutuhan antar unit kerja sehingga timbul rasa kebersamaan, kekompakan yang diikat pada tali nilai-nilai value kebersamaan sehingga tercipta harmonisasi hubungan yang terjaga antar unit kerja perawatan rawat inap menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat

Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan hipotesis yaitu hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi logistik berganda didapat temuan sebagai berikut : Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja perawat rawat Inap di Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak, Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja perawat rawat Inap di Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa dari 2 variabel yang diteliti, variabel yang paling dominan memiliki hubungan dengan prestasi kerja adalah variabel disiplin kerja dengan nilai odds rasio sebesar 6,429, namun demikian tidak mengabaikan variabel lainnya seperti lingkungan kerja dengan nilai odds rasio sebesar 4,179

Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Studi Kasus, Madrasah Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Kajen, Margooso Pati. Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Mathalu UI Falah 2012.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik* (cetakan ke- 15). Jakarta: Rineka, 2013

Aplikasi Analisis Multivariate Dengan

- Program SPSS 23 (edisi 8)*.
Semarang: Badan Penerbit
Diponegoro, 2015.
- Departemen Agama Republik Indonesia
Al-Qur'an Dan Terjemahannya,
Duta ilmu: Surabaya, 2007.
- Darma Agus, *Manajemen Prestasi
Kerja*. Jakarta: Raja 6, Grafindo
Persada, 2001. Darsono p,
Tjatjuk Siswandoko,
*Manajemen Sumber Daya
Manusia Abad 21*. Nusantara
Consulting: Jakarta, 2011.
- Edy sutrisna, *manajemen sumber daya
manusia* (jakarta: kencana
media group), 2012.
- Fahmi Irham, *Perilaku Organisasi
Teori, Aplikasi, Dan Kasus*.
Cetakan Kesatu, Alfabeta:
Bandung, 2013.
- Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis
Multivariante IBM SPSS 23*
(Semarang: BP Universitas
Diponegoro, 2015).
- Holil, Muhammmad Dan Sriyanto,
*Pengaruh disiplin kerja terhadap
kinerja pegawai (Studi kasus
pelayanan pajak
BUMN, 2011)*.
- Hasibuan, Melayu S.P., *Manajemen
Sumber*

*Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan
Keenam* Belas,

PT. Bumi Aksara: Jakarta, 2012
Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*.
Bandung: Alfabeta, 2013.
Intan Ratna Maharani dan Siti
Rahmawati *Pengaruh Penerapan
Disiplin Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai
Dinas Pendidikan Kab. Ciamis*
2010.
- Ketut, Desak Ratna Dewi dan Wayan I
Surendra, *Pengaruh Tingkat
Pendidikan terhadap kinerja
karyawan* (2005).
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an
tajwid dan terjemahnya*,
Bandung, 2010.
- Mangkunegara Aa Prabu, *Sumber
Daya Manusia*, PT. Remaja
Rosda Karya: Bandung, 2011.
- Musa Hubeis, Mukhamad Najib,
*Manajemen Strategik Dalam
Pengenbangan Daya Saing
Organisasi*, PT Elex Media
Komputindo, Gramedia
Jakarta: 2014.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson.
Human Resource Management.
Jakarta Salemba Empat, 2006
- Mutmainnah, sri, *Pengaruh Motivasi
dan Disiplin Kerja Karyawan Pada
PT. Panen Lestari Internusa
Medan*, Jurnal Plans, 2008.
- Nitisemito, Alex, *Manajemen peronalia*.
Erlangga, Jakarta: 1992.
- Nurrulloh Mohammad, *Pengaruh
Lingkungan Kerja Terhadap
Produktifitas Pegawai Dinas
Pekerjaan Umum Provisnsi
Kalimantan Timur*. Jurnal Fakultas
Ekonomi 2004.
- Ova Nuracto sofianti, *pengaruh disiplin
Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Study Kasus Pada Balai
Pengembangan Perluasaan Kerja
Lembang*, 2015.
- Padil Abbas, *Manajemen Sumber
Daya Manusia, Cetakan 1*. Alauddin
University Press, Makassar,
2004.

R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Sepuluh Jilid I*, Erlangga: Jakarta, 2008.
Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods)*, 2013.
Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta, 2012.
Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed*

Methods.

Cetakan Keempat, Alfabeta: Bandung, 2013.
Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Ed.2-10; Jakarta: Rajawali Pers, 2013) Wibowo, *Manajemen Kinerja* Jakarta: Rajawali 2014.