



## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH DASAR ISLAM BINAR INDONESIA BANDUNG



<sup>1</sup>Nugrahanum Illanisa, <sup>2</sup>Wandy Zulkarnaen, & <sup>3</sup>Asep Suwarna

<sup>1, 2, 3</sup> Program Studi Manajemen,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
Muhammadiyah Bandung  
Jl. Karapitan No.143 Bandung

E-mail:

[hanumillanisa117@gmail.com](mailto:hanumillanisa117@gmail.com)

Volume: 1 No. 3 September-  
Desember 2019

Halaman: 16-25

**ABSTRACT:** The purpose of this research is to find out how Work Discipline, Employee Performance and also to find out how much influence between Work Discipline on Employee Performance at Binar Indonesia Islamic Elementary School Bandung. The type of research used is the type of descriptive verification research using the total number of existing employees to serve as research respondents. And from the results of research conducted it can be concluded that there is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance at Binar Indonesia Islamic Elementary School Bandung seen from the results of the Sederhanna Linear Regression method and the T-Test. Employees are 64.4% and the remaining 46.6% are influenced by other variables outside the study. And also the structural equation  $Y = 15,265 + 0.668 X$ .

**Keywords :** Work Discipline, and Employee Performance

**ABSTRAK:** Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian deskriptif verifikatif dengan menggunakan jumlah keseluruhan karyawan yang ada untuk dijadikan sebagai responden penelitian. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung dilihat dari hasil metode Regresi Linier Sederhanna dan Uji T. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui hasil pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 64,4% dan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Dan juga diketahui persamaan struktur  $Y = 15.265 + 0,668 X$ .

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan



SEMAR: Sain Ekonomi  
Manajemen & Akuntansi Riviu  
STIE Muhammadiyah Bandung  
Jl. Karapitan No. 143 Bandung



## PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu sumber daya dan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kegiatan ekonomi dan manusia juga sangat menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan. Manusia dapat merencanakan dan merancang ide-ide yang mereka punya untuk bisa diterapkan pada pekerjaan yang mereka kerjakan di dalam suatu perusahaan dan juga manusia yang berada di dalam suatu perusahaan bisa menjadi investasi penting bagi perusahaan supaya bisa meningkatkan kinerja perusahaan yang baik. Dan tentunya tujuan perusahaan tidak bisa dengan mudah dicapai jika perusahaan tidak mempunyai karyawan yang memiliki potensi atau skill yang memadai walaupun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang cukup lengkap, mengatur karyawan pun tidaklah mudah sebab setiap karyawan mempunyai pemikiran dan cara yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun masalah terkait disiplin kerja yang terjadi disini diantaranya tentang perilaku pemimpin atau atasan yang kurang baik dan bisa menjadi contoh buruk bagi karyawannya dikarenakan pemimpin atau atasan yang masih sering datang ke kantor tidak tepat waktu dan sering keluar kantor pada saat jam kerja sedang berlangsung. Selain itu, masalah terkait dengan kinerja karyawan diantaranya masih banyaknya karyawan yang sering absen atau jarang masuk kerja dan masih ada karyawan yang tidak tepat waktu atau lamban dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tingkat disiplin kerja masih sangat sulit dicapai karena banyaknya masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan solusi untuk mengatasi masalah tersebut dengan cara pimpinan mengajak berkomunikasi kepada para bawahannya karena jika pimpinan memberi bersikap atau berperilaku baik maka hal tersebut akan menjadi contoh untuk para bawahannya. Pimpinan juga mempunyai suatu kewajiban untuk bisa membina para karyawannya. Dan jika karyawan bisa memiliki sikap disiplin yang baik maka hal tersebut tentunya akan bisa meningkatkan kinerja dari para karyawan itu sendiri yang tentunya juga dapat menghasilkan karyawan yang lebih berkualitas

Binar Indonesia Pre-School telah berkecimpung di dunia pendidikan usia dini sejak tahun 2002. Dahulu bernama Skilskul Pre-School. Awalnya bergerak dalam bidang bimbingan belajar membaca, menulis dan dengan seiring berjalannya waktu berubah menjadi Playgroup (PG), TK dan berkembang sampai tingkat Sekolah Dasar. Dan sejak tahun 2012, Skilskul Pre-School berganti nama menjadi Binar Indonesia Pre-School (Bindo) yang didirikan oleh salah satu psikolog. Berikut data karyawan sekolah dasar islam Binar Indonesia tahun 2019 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Karyawan Tahun 2019**

No.	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Bagian Administrasi	30
2.	Bagian Kurikulum	10
3.	Bagian Kesiswaan	10
4.	Bagian Bimbingan Konseling	10
5.	Bagian Pustakawan	8



6.	Bagian Laboratorium	6
Total		74

Sumber: Data Internal Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia 2019

Berdasarkan data diatas total karyawan sekolah dasar islam Binar Indonesia yaitu 74 orang. Untuk penelitian yang akan dilakukan penulis akan mengambil seluruh responden dari semua bagian yang ada di Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung.

Ada banyak sekali kejadian yang terjadi disekitar lingkungan perusahaan terutama pada karyawan yang kadang melalaikan waktu kerjanya untuk melakukan hal-hal tidak penting diluar pekerjaannya dan sering karyawan melanggar hal tersebut. Dan sikap karyawan yang seperti ini tentu tidak akan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan tenang justru sebaliknya. Maka dari itu, untuk mengatasi hal tersebut dapat dilakukan peningkatan kesejahteraan pada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan tingkat disiplinnya dalam bekerja. Jika karyawan sudah mempunyai sikap disiplin yang baik maka tingkat kinerja dari para karyawan akan meningkat. Berikut ini merupakan tabel data kehadiran karyawan di sekolah dasar islam Binar Indonesia dari tahun 2016-2018 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan Tahun 2016-2018**

Tahun	Sakit	Ijin	Alfa	Total Ketidakhadiran Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran	Persentase Kehadiran
2016	6	5	10	31	74	58,11%	41,89%
2017	10	14	5	29	74	60,82%	39,18%
2018	11	9	6	26	74	64,87%	35,13%

Sumber: Data Internal Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia 2019

Data kehadiran karyawan sekolah dasar islam Binar Indonesia menunjukkan penurunan kehadiran karyawan dari tahun 2016-2018. Persentase kehadiran pada tahun 2016 sebesar 41,89%, tahun 2017 sebesar 39,18% dan tahun 2018 sebesar 35,13%. Persentase ketidakhadiran pada tahun 2016 sebesar 58,11%, tahun 2017 sebesar 60,82% dan tahun 2018 sebesar 64,87%. Dapat dilihat dari data kehadiran karyawan diatas bahwa tingkat kehadiran karyawan yang mengalami penurunan secara bertahap mulai dari tahun 2016 sampai tahun 2018. Hal tersebut menunjukkan adanya masalah karena tingkat absensi karyawan yang buruk.

Karena penulis sadar bahwa tingkat disiplin kerja karyawan sangat penting untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri, maka penulis tertarik untuk membuat skripsi dengan judul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH DASAR ISLAM BINAR INDONESIA BANDUNG** “.



## KAJIAN PUSTAKA

Manajemen sumber dapat diartikan sebagai suatu proses dimana manusia dilatih untuk bisa mengembangkan kemampuannya dalam bekerja misalnya dengan dilakukannya kegiatan pelatihan, seleksi dan juga pengembangan. Dengan dilakukannya hal tersebut tentunya karyawan akan bisa bekerja dengan lebih maksimal dan perusahaan juga bisa dengan mudah mencapai tujuan-tujuan dan target yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

Menurut Rivai (2005:1) manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu bidang dari manajemen secara umum yang mengandung beberapa unsur-unsur dari manajemen itu sendiri. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:2) manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses manajemen yang dilakukan untuk dapat mencapai tujuan atau target dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2006:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yakni suatu pengetahuan atau ilmu yang diterapkan pada karyawan di perusahaan agar karyawan tersebut bisa bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2008:129) disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan. Menurut Anoraga (2009:46) mengatakan disiplin kerja merupakan proses dimana karyawan dilatih supaya karyawan bisa menyatukan hati dan pikirannya untuk bisa melakukan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan bisa mentaati segala aturan atau tata tertib yang ada. Menurut Hasibuan (2016:193-194) disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada.

Menurut Sinambela (2012:239) mengatakan ada dua jenis disiplin kerja diantaranya:

- a. Disiplin kerja preventif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan mematuhi dan mengikuti segala bentuk aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan disiplin preventif salah satunya untuk memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan bisa bekerja lebih disiplin dan taat pada peraturan perusahaan.
- b. Disiplin kerja korektif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan bergerak, bekerja dan mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan di dalam suatu perusahaan. Dan jika karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tersebut akan diberi hukuman supaya karyawan tersebut bisa menginstropeksi dirinya sendiri.

Menurut seorang ahli Hasibuan (2016:193-194) ada tiga indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang karyawan yaitu:

1. Teladan Pemimpin



2. Tujuan dan Kemampuan
3. Waskat (Pengawasan Melekat)

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan di dalam perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut ahli Wilson Bangun (2012:231) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang sesuai dengan syarat pekerjaan yang sudah ditentukan. Menurut seorang ahli Sedarmayanti (2011:260) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan selama ia bekerja dan hasil kerja dari karyawan tersebut harus bisa ditunjukkan hasilnya dan dipertanggung jawabkan secara pasti sesuai dengan perilaku karyawan di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2010:7) kinerja bisa diartikan sebagai karyawan yang melakukan suatu pekerjaan dan kemudian karyawan meraih hasil dari pekerjaan yang sudah ia kerjakan selama ada di perusahaan.

Menurut Wilson Bangun (2012:234) mengatakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan, kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, tepat waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang ada, tingkat kehadiran selama ia bekerja dan karyawan yang mampu melakukan kerjasama dengan atasan atau pihak manapun.

### **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang sudah dipaparkan maka dapat disimpulkan hipotesis dari penelitian ini adalah “ Adanya Pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung “

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berfungsi untuk mengolah data-data yang ada dan lebih difokuskan untuk mengolah data numerik yang nantinya akan diolah menggunakan program statistik. Dan kemudian jika data sudah diolah maka akan diketahui hasil signifikan hubungan antara variabel pertama dengan variabel kedua.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian deskriptif verifikatif. Dan tujuan dari penggunaan metode ini diantaranya adalah untuk menjelaskan dan menggambarkan secara lebih rinci dan detail tentang pengaruh dari dua variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan sesuai dengan fakta yang ada

### **Metode Pengambilan Sampel**

Populasi di Sekolah dasar Binar Indonesia Bandung berjumlah 74 orang karyawan dari semua bagian. Dan penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi yang ada untuk dijadikan responden pada penelitian. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 74 orang dan dikarenakan jumlah populasi yang ada kurang dari 100 orang maka salah satu metode pengambilan sampel yang dilakukan adalah metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013) sampel jenuh merupakan





suatu teknik penarikan sampel yang dilakukan dengan mengambil jumlah keseluruhan populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel.

### Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016:96) skala pengukuran adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur besarnya nilai interval data yang ada yang nantinya setelah dilakukan pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dan salah satu cara yang digunakan dalam pengukuran nilai interval suatu data salah satunya dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2010:93) skala likert bisa diartikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk menilai bagaimana sikap dan pendapat seseorang atau kelompok yang ada tentang fenomena sosial yang terjadi di sekitar. Penulis menggunakan penelitian berbentuk kuesioner yang nanti hasilnya akan dihitung sesuai konsep yang ada di skala likert berikut ini:

**Tabel 3.3.1 Skala Likert**

Uraian	Nilai Positif	Nilai Negatif
Sangat Baik	5	1
Baik	4	2
Kurang Baik	3	3
Tidak Baik	2	4
Sangat Tidak Baik	1	5

Sumber: Sugiyono (2010:93)

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Salah satu tujuan digunakannya analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan kedua variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) apakah hubungan kedua variabel tersebut mempunyai nilai positif atau nilai negative dan analisis regresi linier sederhana ini juga bertujuan untuk memperkirakan nilai dari variabel independen dan variabel dependen apakah mengalami peningkatan atau bahkan mengalami penurunan.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = variabel yang dipengaruhi

X = variabel yang mempengaruhi

a = nilai konstan

b = nilai koefisien

### Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian penulis menggunakan suatu teknik analisis koefisien determinasi dimana koefisien determinasi ini bisa diartikan sebagai ukuran yang penting dalam proses perhitungan analisis regresi. Tujuan digunakannya teknik analisis koefisien determinasi ini salah satunya untuk dapat memberikan suatu informasi baik atau buruknya hasil yang dilihat dari proses analisis regresi dan angka koefisien determinasi ini juga sangat berguna untuk mengukur garis regresi yang ada



dengan data yang sebenarnya. Dapat diketahui pula bahwa nilai dari koefisien determinasi ini bisa menggambarkan besaran nilai dari variabel Y yang dipengaruhi variabel X. Menurut Priyatno (2008) nilai R yang ada di dalam koefisien determinasi yang sudah dicocokkan akan mempunyai nilai yang lebih kecil.

### Uji T

Di dalam penelitian penulis menggunakan salah satu uji statistik yang digunakan untuk mengolah data penelitian untuk dua variabel yaitu uji T. Tujuan dari uji statistik T ini untuk bisa menemukan ada atau tidaknya perbedaan dari dua kelompok sampel yang tidak saling berhubungan. Setelah proses uji T ini dilakukan lalu ditemui adanya suatu perbedaan maka akan dihitung nilai rata-rata yang lebih tinggi. Dan data data yang biasa dipakai dalam proses pengolahan uji statistik ini mempunyai skala interval. Menurut Kuncoro (2011) uji statistik T ini mempunyai tujuan untuk menunjukkan dan menjelaskan variasi nilai antara pengaruh variabel pertama dan variabel kedua.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian penulis juga menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana menggunakan salah satu program olah data statistik SPSS. Tujuan dari teknik analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel X) dan variabel dependen (variabel Y). Dan dari penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8.1**

**Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.265	2.488		6.137	.000
Disiplin Kerja	.668	.093	.644	7.146	.000

Sumber: Olah Data SPSS 20, 2019

Dari proses perhitungan menggunakan program SPSS dapat diketahui hasil analisis regresi linier sederhana yang mempunyai bentuk persamaan regresi variabel kinerja karyawan yaitu:  $15.265 + 0,668$  variabel disiplin. Nilai 15.265 yang tertera pada tabel disebut nilai konstan dan nilai 0,668 disebut juga sebagai nilai koefisien variabel disiplin. Dari hasil perhitungan pada tabel regresi linier sederhana diatas diketahui pula nilai signifikan 0,000 dan karena nilai konstan (a) 0,05 lebih besar dari nilai signifikan 0,000 hipotesis akan ditolak. Maka kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja (variabel X) mempunyai pengaruh yang sangat signifikan pada persamaan regresi diatas.

### Koefisien Determinasi

Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam proses pengolahan data yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh



variabel disiplin kerja (variabel X) terhadap variabel kinerja karyawan (variabel Y). dan dilihat dari hasil perhitungan menggunakan program statistic SPSS besar nilai R koefisien determinasi yaitu 644 atau 0,644 dengan standar kesalahan 3,94894. Dari hasil tersebut dapat diketahui variabel kinerja karyawan (variabel Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (variabel X) sebesar 64,4% dan sisanya 46,6% dipengaruhi faktor atau variabel lain diluar yang diteliti.

**Tabel 4.9.1**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 <sup>a</sup>	.415	.407	3.94894

a. Predictors: (Constant), Y

b. Dependent Variable: X

### Pembahasan

Berdasarkan paparan jawaban responden mengenai disiplin kerja Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung, rata-rata responden memberikan penilaian yang baik dengan hasil rata-rata skor tentang disiplin kerja sebesar 3,90. Dan pada variabel disiplin kerja ini ada karyawan yang memberikan penilaian paling baik dengan hasil perhitungan skor 4,36 dan ada juga karyawan yang memberikan penilaian paling rendah dengan hasil perhitungan skor 2,55.

Berdasarkan paparan jawaban responden mengenai kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia, rata-rata responden memberikan penilaian yang baik dengan hasil rata-rata skor tentang kinerja karyawan sebesar 3,88. Dan pada variabel kinerja karyawan ini ada karyawan yang memberikan penilaian paling baik dengan hasil perhitungan skor 4,46 dan ada juga karyawan yang memberikan penilaian paling rendah dengan hasil perhitungan skor 2,38

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada maka penulis dapat memaparkan beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Dilihat dari jawaban responden mengenai disiplin kerja di Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung sesuai dengan hasil tanggapan responden berada pada kriteria baik. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang memberikan penilaian tertinggi pada pernyataan tentang disiplin kerja dengan hasil skor sebesar 4,36.
2. Dilihat dari jawaban responden mengenai kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung sesuai dengan hasil tanggapan responden berada pada kriteria baik. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang memberikan penilaian tertinggi pada pernyataan tentang kinerja karyawan dengan hasil skor 4,46
3. Dilihat dari hasil perhitungan menggunakan program statistic SPSS besar nilai R koefisien determinasi yaitu 644 atau 0,644 dengan standar kesalahan 3,94894. Dari hasil tersebut dapat diketahui variabel kinerja karyawan (variabel Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (variabel X) sebesar 64,4% dan sisanya 46,6% dipengaruhi faktor atau variabel lain diluar yang diteliti.





## Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, pada umumnya disiplin kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan paparan dari hasil perhitungan jawaban responden mengenai Disiplin Kerja Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung masih ada hal yang belum optimal. Dalam hal ini penulis memberi saran hendaknya seorang atasan atau pimpinan bisa memberikan dan menjadi contoh yang baik bagi karyawan-karyawannya supaya karyawan juga dapat mencontoh perilaku yang baik dari atasannya.
2. Berdasarkan paparan dari hasil perhitungan responden mengenai Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung masih ada yang belum optimal terutama untuk pernyataan “ Kehadiran saya selalu penuh (tidak pernah alfa) “ dengan jumlah skor hanya sebesar 2,38. Dalam hal ini penulis memberi saran untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan harus memberikan intruksi atau arahan kepada semua karyawannya agar semua karyawan juga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal terutama bagi karyawan supaya bisa menaati aturan jam kerja yang sudah ditetapkan di sekolah atau perusahaan.
3. Untuk dapat meningkatkan kualitas penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sangat diharapkan untuk peneliti-peneliti selanjutnya supaya bisa lebih mendalami tentang masalah yang akan menjadi bahan penelitian terkait dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Demikian pemaparan kesimpulan dan saran dari penulis berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan. Semoga saran-saran tersebut dapat bermanfaat dan dapat dijadikan pelajaran untuk perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja dari karyawan yang ada agar perusahaan dapat mencapai target dan tujuannya dengan maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Andri Feriyanto (2015). Pengantar Manajemen (3 in 1). Kebumen : Mediaterra



- Anoraga. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Karya Panca Utama
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Revisi. Jakarta : Bumi Akasara
- Hasibuan. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Akasara
- Handoko (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF
- Handoko (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF
- H.A.R Tilaar (2001). Manajemen Pendidikan Nasional. Jakarta : Perpustakaan Unika Atma Jaya
- M. Dawan Raharjo. (2012). Intelektual, Intelegensia, dan Perilaku Politik Bangsa. Jakarta : Cipta Karya Mandiri
- Nitisemito (2010), Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan. Jakarta
- Rivai (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : Pustaka Abadi
- Soekidjo. (2012). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Surabaya : Karya Adi Gemilang
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Ilmiah. Jakarta : Angkasa Pura Senjaya
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Renata Pura Kusuma
- Sinambela (2012). Kinerja Pegawai : Teori, Pengukurandan Implikasi. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sutrisno. (2013). Teori Disiplin Kerja Lengkap. Jakarta : Penerbit CV Permata Senjaya
- Wibowo (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers
- Wilson Bangun. (2012). Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : CV. Pratama Kiran
- Jurnal Ani Sumarno (2016), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Jurnal Bachtiar Arifudi (2018), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Danamon Bintaro
- Jurnal Devy Septiar (2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Samarinda
- Jurnal Galih Arga (2018), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia
- Jurnal Rima Alhalimah (2016), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Millenium Jakarta



Jurnal Reza Primadi (2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu

<https://www.edukasinesia.com/2017/10/50-pengertian-manajemen-menurut-ahli-2015>

<https://www.slideshare.net/ChristianYLokas/30-definisi-manajemen-menurut-para-ahli-27861205>