

13Pengaruh Disiplin Kerja Kolaka Utara

by Agung Widhi Kurniawan

Submission date: 08-May-2023 02:15PM (UTC-0400)

Submission ID: 2087799509

File name: 13Pengaruh_Disiplin_Kerja_Kolaka_Utara.pdf (303.26K)

Word count: 2987

Character count: 18516

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN LAPAI KECAMATAN NGAPA KABUPATEN KOLAKA UTARA

*The Effect Of Work Discipline On Employee Performance At The Lapai Village
Office, Ngapa District, Kolaka Utara Regency*

Sukma¹, Agung Widhi Kurniawan², Zainal Ruma³

Email: sukmaedy31@gmail.com¹, agung234wk@yahoo.com², zainalruma13@gmail.com³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar
Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP.Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Lapai. Populasi dalam penelitian ini adalah total 20 karyawan sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil dari total populasi 20 karyawan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan. Data yang terkumpul dianalisis kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier sederhana. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dengan nilai koefisien 1,023 (positif) dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. dan sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai t hitung $>$ t tabel ($2,509 > 1,72913$) dan nilai signifikansi pada taraf 5% lebih kecil ($0,022 < 0,05$). Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to test and find out whether the Work Discipline variable has an effect on employee performance at the Lapai Village Office. The population in this study was a total of 20 employees while the sample in this study was taken from a total population of 20 employees. Questionnaire is a data collection technique used. The collected data were analyzed and then entered into a simple linear regression equation. The findings in this study indicate that partially the Work Discipline variable has a positive effect with a coefficient value of 1.023 (positive) and it is significant on employee performance at the Lapai Village Office, Ngapa District, Kolaka Utara Regency, which means if work discipline is increased it will improve employee performance and contrarily. This is evidenced by the obtained value of t arithmetic $>$ t table ($2.509 > 1.72913$) and the significance value at 5% level is smaller ($0.022 < 0.05$). So that the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat besar



manfaatnya bagi kepentingan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Bagi suatu organisasi, dengan adanya kedisiplinan dapat meningkatkan tata tertib organisasi, sehingga pegawai taat terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi.

Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. Namun jika ditinjau dari segi absen kehadiran pegawai, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak ke kantor dengan tidak adanya keterangan kenapa tidak hadir. Salah satunya pada kantor Kelurahan Lapai di Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara. Ketidakhadiran tanpa keterangan kerja pegawai dibuktikan pada data berikut ini:

Tabel 1 :Data Absensi Pegawai Kantor Kelurahan Lapai Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Efektivitas Bekerja (hari)	Absensi				Tingkat Absensi (%)
			Alpa	Cuti	DL	Jumlah Absensi	
Januari	20	22	0	0	0	0	0%
Februari	20	19	0	0	0	0	0%
Maret	20	22	0	0	0	0	0%
April	20	21	0	0	0	0	0%
Mei	20	17	6	0	0	6	1,76%
Juni	20	22	0	0	1	1	0,22%
Juli	20	21	0	0	0	0	0%
Agustus	20	20	0	0	1	1	0,25%
September	20	22	5	0	1	6	1,36%
Oktober	20	20	1	1	1	3	0,75%
November	20	22	0	1	1	2	0,45%
Desember	20	23	0	1	0	1	0,21%

Sumber : Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara

Berdasarkan data absensi diatas dapat dilihat dari tingkat absensi tiap bulan pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara, yang tinggi tingkat ketidakhadirannya adalah pada bulan mei, juni, agustus, september, oktober, november, desember. Puncaknya terdapat pada bulan mei dan September yaitu mencapai 6 alpha pada bulan mei dan 5 hari alpha 1 hari DL pada bulan September.

Absensi merupakan catatan yang mana sebagai bahan dasar untuk menentukan atau perhitungan pemberian gaji. Dan juga salah satu indikator yang digunakan untuk menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, karna dengan absensi dapat terlihat tingkat kedisiplinan karyawan melalui kehadiran.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kata kunci keberhasilan. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kerja sama yang baik, menghapu satuan yang dapat menghambat kinerja, menerapkan sanksi (*Punishment*), menyelenggarakan pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan pelatihan kerja. Hasil dari kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan, sehingga para pegawai tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah di tetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi.

Kantor Kelurahan Lapai adalah Kantor Kelurahan yang berada di Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara, yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

khususnya masyarakat Kecamatan Ngapa. Pimpinan Kantor Kelurahan tidak lepas dalam mengontrol bawahannya untuk menjalankan dan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan dan sesuai dengan fungsinya masing-masing para pegawai, Sehingga proses kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan atau pencapaian yang ingin dicapai organisasi khususnya di Kantor Kelurahan Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara. Berdasarkan hasil observasi di Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara bahwa masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kinerja pegawai masih kurang sesuai dengan target yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kab. Kolaka Utara. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian mulai dari bulan Juli hingga Agustus 2022. Populasi adalah ruang lingkup atau besarnya karakteristik semua objek yang diteliti (Surya Bintarti, 2015:43). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kab. Kolaka Utara yang terdiri 20 orang pegawai yaitu 13 orang PNS dan 7 orang pegawai Honor Sehingga jumlah populasi sebanyak 20 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara terdiri dari 20 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data yang merupakan sebuah persyaratan statistik yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik (Juliandi et al., 2014). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini berupa uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Setelah asumsi klasik terpenuhi maka data penelitian diuji menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, sehingga diperoleh hasil statistik pengujian hipotesis secara parsial.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2: Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13,007	16,037	
	Disiplin Kerja	1,023	,408	,509

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 25, diolah peneliti 2022.

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji regresi pada penelitian ini dapat di nyatakan dalam bentuk permodelan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,007 + 1,023X$$

Dimana:

- Nilai Konstanta pada persamaan regresi sebesar 13,007 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut merupakan nilai Kinerja pegawai yang dihasilkan pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara apabila variabel Disiplin Kerja diasumsikan memiliki nilai 0.
- Koefisien regresi pada model persamaan di atas memperoleh hasil sebesar 1,023 bernilai positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan atau Disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada kantor kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan Disiplin Kerja pada pegawai maka akan berakibat pada penurunan Kinerja.

Tabel 3: Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,007	16,037		,811
	Disiplin Kerja	1,023	,408	,509	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 25, diolah peneliti 2022.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh t hitung Disiplin Kerja sebesar 2,509 sedangkan nilai signifikan diperoleh sebesar 0,022 yang memiliki arti bahwa t hitung > t tabel ($2,509 > 1,72913$) dan nilai signifikansi pada taraf 5% lebih kecil ($0,022 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara.

Tabel 4: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590 ^a	,581	,540	5,054

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 25, diolah peneliti 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,590 yang berarti bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dengan baik sebesar 59% sedangkan sisanya 41% ($100\% - 59\% = 41\%$) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara. Hasil penelitian diperoleh berdasarkan serangkaian penyebaran kuesioner atau angket kepada responden dan melakukan pengumpulan data kembali yang kemudian dilakukan analisis statistik, yang akhirnya diperoleh bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara yang dibuktikan dengan perolehan nilai t hitung > t tabel ($2,509 > 1,72913$) dan nilai signifikansi pada taraf 5% lebih kecil ($0,022 < 0,05$) yang juga dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan pada kantor kelurahan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusli (2018) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Sipaenre Kabupaten Bulukumba" yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, hasil penelitian juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syukur Kasieli Hulu (2021) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias" dimana hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2009: 193), disiplin kerja ialah suatu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, dimana semakin baik dan disiplin kerja seorang karyawan atau pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai. Apabila sebuah perusahaan kurang dalam hal kedisiplinan kerja karyawan akan membuat perusahaan tersebut kesulitan dalam memperoleh kinerja yang optimal. Sejalan dengan hal tersebut,

menurut Sinambela (2016: 332), menyatakan bahwa disiplin kerja juga akan memberikan manfaat dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur serta berbagai kebijakan yang ada yang akan memberikan hasil kinerja yang baik. Oleh sebab itu, penting bagi suatu organisasi atas disiplin kerja para pegawainya.

Selain itu, temuan hasil penelitian yang didasarkan pada jawaban-jawaban responden atas tiap item pertanyaan yang diajukan mengenai variabel disiplin kerja diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan untuk setiap indikator variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata jawaban responden yang berada pada interval "Sangat Setuju" dengan nilai antara 4,20 – 5,00 yaitu item pertanyaan 1, 2, 4, 6, 7, 7 dan 9. Sedangkan dua item lainnya berada pada interval 3,40-4,19 "Setuju" untuk pernyataan yang diajukan mengenai disiplin kerja. Selanjutnya perolehan nilai rata-rata berdasarkan keseluruhan nilai pada jawaban responden diperoleh rata-rata "Sangat Setuju" atau berada pada interval 4,20-5,00. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju atas setiap pertanyaan yang diajukan pada masing-masing indikator variabel disiplin kerja yang juga dapat diindikasikan bahwa disiplin kerja dalam kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara telah terlaksana dengan baik dalam hal ini disiplin waktu, disiplin peraturan dan tanggung jawab.

Pada tabel diatas juga dapat dilihat bahwa item 9 pada indikator tanggung jawab memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi dibandingkan dengan item lainnya dengan perolehan nilai rata-rata jawaban responden pegawai sebesar 4,75 yang berada pada interval "Sangat Setuju" di mana terdapat 15 orang responden yang memberikan jawaban "sangat setuju" dan 5 orang lainnya memberikan jawab "setuju". Hal ini berarti bahwa pegawai pada kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara sangat setuju bahwa mereka bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya. Disiplin kerja dengan beratnggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dapat menjaga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai akan berakibat pada peningkatan produktivitas kerja yang juga akan meningkatkan kinerja secara efektif.

Sedangkan untuk item pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah item nomor 5 sebesar 4,15 berada pada kategori "Setuju" dimana terdapat 7 responden yang memberikan jawaban "sangat Setuju", 10 orang menjawab "Setuju", 2 orang menjawab "Kurang Setuju" dan 1 orang lainnya menjawab "tidak setuju" pada item indikator disiplin terhadap peraturan. Meskipun jawaban yang mendominasi adalah setuju bahwa mereka tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, akan tetapi dengan perolehan nilai ini terdapat indikasi bahwa terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja yaitu kurang disiplinnya terhadap peraturan yang telah ditetapkan dengan meninggalkan tempat kerja yang tidak sesuai dengan jadwalnya karena kepentingan diluar pekerjaan. Hal ini tentu saja akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karena terdapat pekerjaan yang tidak terlaksana.

Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan operasional organisasi serta upaya peningkatan kinerja. Menurut Holil dan Sriyanto (2011) mengemukakan bahwa berdasarkan perspektif organisasi disiplin kerja dirumuskan sebagai ketaatan bagi setiap anggota organisasi terhadap berbagai aturan dan kebijakan yang berlaku yang diwujudkan melalui sikap, perilaku dan tindakan sehingga tercipta keteraturan yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, hubungan atau pengaruh yang ditunjukkan oleh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah hubungan yang positif atau searah.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Munawir Lobubun (2021) yang juga memperoleh hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Beby Silva (2019) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan temuan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara yang dibuktikan perolehan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,509 > 1,72913$) dan nilai signifikansi pada taraf 5% lebih kecil ($0,022 < 0,05$) yang juga dapat di artikan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan pada kantor kelurahan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.
- b. Hasil uji statistik koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,590 yang berarti bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dengan baik sebesar 59% sedangkan sisanya 41% ($100\% - 59\% = 41\%$) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan dalam penelitian ini, adapun saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai, maka organisasi khususnya Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara perlu memperhatikan kedisiplinan kerja para pegawainya sebagai upaya pendisiplinan dan peningkatan produktivitas kerja. Secara khusus, diperlukan peningkatan terhadap kedisiplinan pegawai pada peraturan yang berlaku yaitu tidak meninggalkan tempat kerja yang tidak sesuai waktunya dimana hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karena terdapat pekerjaan yang tidak terlaksana.
- b. untuk peneliti berikutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penambahan terhadap variabel-variabel yang memiliki keterkaitan dalam upaya peningkatan kinerja sebuah organisasi seperti penambahan variabel Kompensasi, Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Holil, M., & Sriyanto. (2011). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pelayanan pajak BUMN). *Jurnal Manajemen* 5, 22-38.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Mangkuprawira, S., dan Hubeis, A.V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.



Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta

Suryabrata, S. (2004). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.



13Pengaruh Disiplin Kerja Kolaka Utara

ORIGINALITY REPORT

11 %

SIMILARITY INDEX

11 %

INTERNET SOURCES

3 %

PUBLICATIONS

3 %

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

11%

★ docplayer.info

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography Off

13Pengaruh Disiplin Kerja Kolaka Utara

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7
