

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT SORAYA BEDSHEET PEKANBARU

Oleh,

SAIFUL ANUAR

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
saifulanuar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract, *This research was conducted at the PT. Soraya Bedsheet Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on the performance of employees in the production department at PT Soraya Bedsheet Pekanbaru. The population in this study were 31 people. In this study, the sampling used saturated samples, namely 31 people. The data analysis used is simple linear regression. The results of this study indicate that the work environment has a significant effect on the performance of employees in the production department at PT Soraya Bedsheet Pekanbaru. The magnitude of the influence of work discipline on employee performance is 34.5%, while the remaining 65.5% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Work Discipline and Performance*

PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang menghambat pembangunan dan pembangunan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan di era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan kualitas. Jika bangsa Indonesia ingin berpartisipasi dalam kancah global, terlebih dahulu harus menata dan mengembangkan potensi sumber daya manusia baik dari segi kecerdasan, semangat, kreativitas, etika dan tanggung jawab.

Setiap perusahaan yang dalam dasarnya organisasi yang memiliki tujuan dan target pada mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi pada mencapai tujuan wajib mempunyai kinerja yang berkualitas. Sebuah organisasi hayati dikarenakan adanya sebuah kegiatan yang dilakukan sang karyawan yang

dimilikinya, sinkron menggunakan unit kerja yang masih ada pada sebuah organisasi. Salah satu faktor yang sanggup mensugesti keberhasilan sebuah organisasi merupakan asal daya manusia. Dimana organisasi yang mempunyai asal daya memadai akan sanggup mempunyai peluang yang akbar pada pencapaian tujuan. Tetapi kebalikannya organisasi yang nir mempunyai asal daya yang memadai akan sulit menghadapi persaingan & mencapai tujuan organisasi.

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai karyawan yang menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan aset yang paling penting dan memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan perusahaan. Tidak dipungkiri, beberapa bidang kerja tentu saja masih belum akan bisa tergantikan dengan teknologi secanggih apapun, setidaknya untuk

perawatan, programing dan operator bagi teknologi itu sendiri (Yapentra, 2017:46).

Pegawai dapat didefinisikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada suatu perusahaan atau organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, dan pegawai tersebut akan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain dari perusahaan atau organisasi tersebut. Tanpa mesin yang canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan berfungsi sama sekali. Oleh karena itu, ketika penjualan meningkat, PT. Soraya Bedsheet Pekanbaru akan menambah jumlah karyawan setiap tahunnya. Jika dalam sebuah perusahaan, aturan diterapkan terlebih dahulu. Karena aturan sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan harus melaksanakannya. Peraturan perusahaan juga memiliki tingkat kehadiran yang menjadi point utama dalam perusahaan karena tingkat kehadiran itu menentukan kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan dapat dilihat, bahwa masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan di PT Soraya Beedsheet Pekanbaru tersebut. Pada tahun 2015 terdapat orang yang dikenakan sanksi disiplin yaitu 4 orang sanksi ringan dan 2 orang sanksi sedang. Pada tahun 2016 terdapat 6 orang yang dikenakan sanksi disiplin yaitu 4 sanksi ringan dan 2 sanksi sedang. Pada tahun 2017 terdapat 8 orang yang dikenakan sanksi disiplin yaitu 6 sanksi ringan dan 2 sanksi sedang. Dan pada tahun 2018 terdapat 14 orang yang dikenakan sanksi disiplin yaitu 10 orang sanksi ringan dan 4 orang sanksi sedang. Pada tahun 2019 terdapat 18 orang yang dikenakan sanksi disiplin yaitu 12 orang sanksi ringan dan 6 orang sanksi sedang. Sanksi ringan berupa teguran lisan, dengan bentuk pelanggaran tidak masuk kerja tanpa

alasan. Sanksi sedang, berupa potong cuti dalam setahun kerja.

Dari latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011), manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan organisasi, merencanakan, mengatur, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi pengadaan, pengembangan, pemberian gaji, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan pekerja. Menurut Hasibuan (2011), pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja. Sedangkan menurut Flippo (2012), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) percaya bahwa disiplin kerja merupakan alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilakunya dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2015), disiplin adalah kesediaan dan kesediaan untuk menaati dan menaati norma-norma yang berlaku pada dirinya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, dan kurangnya disiplin akan menjadi penghambat terwujudnya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, disiplin sangat bermanfaat bagi individu dan organisasi yang terlibat.

Menurut Mangkunegara (2013) disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya: (Hasibuan, 2017)

1. Tujuan dan kemampuan, dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah
2. Teladan pemimpin, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas jasa, ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan

karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
5. Waskat, adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif.

Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

6. Sanksi, hukuman Berat/ ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi human harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
7. Ketegasan, pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
8. Hubungan kemanusiaan, yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan coss

relationship hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Kinerja

Menurut Edison, (2010:4) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2011:67) berpendapat bahwa, istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Moehariono (2012:96) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif mau pun kualitatif dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan tujuan yang hendak dicapai dimasa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan karyawan dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Menurut Wilson Bangun (Aqsa, 2018) tujuan dan manfaat evaluasi kinerja yaitu menjadi berikut: Evaluasi antar individu pada organisasi; Pengembangan diri setiap individu pada organisasi; Pemeliharaan sistem; Dokumentasi. Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja, Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dinilai dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab, Kesadaran akan kewajiban melaksanakan pekerjaannya atau tidak ada kesalahan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi yang berada di PT Soraya Bedsheet Pekanbaru. Menurut Sugiyono (2013) "Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti". Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Soraya Bedsheet Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Menurut Sugiyono (2013) : "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu menurut Sugiyono jika populasi lebih kecil dari 100 atau sama dengan 100 orang, maka semua populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang diteliti adalah 31 orang, hal tersebut tidak termasuk peneliti. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif, Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang membuat inovasi-inovasi yang bisa dicapai (diperoleh) menggunakan memakai mekanisme-mekanisme statistik atau alternatif berdasarkan kuantifikasi (pengukuran). Pengujian dalam riset ini dilakukan menggunakan memakai uji reliabilitas, uji validitas jika data dalam survey valid dan reliabel dilanjutkan menggunakan uji normalitas, regresi linear sederhana, uji t dan

uji determinasi. Pengujian tadi dilakukan melalui SPSS.

Hasil dan Pembahasan Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas akan menguji setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian berisi 28 pernyataan yang harus dijawab oleh orang yang diwawancarai. Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apakah korelasi antara masing-masing indikator dengan struktur skor total menunjukkan hasil yang signifikan dengan menggunakan taraf signifikansi = 0,05 dan derajat bebas ($dk = n-2$). sampel 31 orang, maka $31-2=29$ diperoleh $r_{tabel}=0.3550$. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, nilai $r_{hitung} >$ berasal dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah valid. Dari pengujian reliabilitas di atas didapat nilai alpha variabel disiplin kerja sebesar 0,867 artinya termasuk kriteria sangat tinggi dan nilai alpha variabel kinerja karyawan bagian produksi sebesar 0,821 artinya termasuk kriteria sangat tinggi. Karena hasilnya lebih besar dari 0,6, maka demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel penelitian tersebut reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini dipakai buat mengetahui imbas variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan bagian produksi) dalam konsumen PT. Soraya Bedsheet Pekanbaru dilakukan analisis statistik. Setelah diolah menurut perhitungan memakai SPSS hasilnya bisa dipandang persamaan regresi menjadi berikut :

$$Y = 7,116 + 0.625X$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari b, bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel bebas (X) apabila ditingkatkan persamaanya akan menimbulkan

peningkatan pula pada variabel terikatnya (Y) begitu juga sebaliknya, seperti :

Nilai konstanta (a) adalah 7,116 artinya jika variabel Disiplin Kerja bernilai 0 (nol), maka Kinerja Karyawan Bagian Produksi bernilai positif, yaitu 7,116.

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (b) bernilai positif, yaitu 0.625 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja 1%, maka Kinerja Karyawan Bagian Produksi akan bertambah sebesar 0.625 begitu sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji ini dipakai buat mengetahui taraf signifikansi dampak variabel bebas (Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan Bagian Produksi). Apakah masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). caranya merupakan menggunakan membandingkan t hitung menggunakan t tabel. apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terdapat dampak antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan perhitungan menggunakan memakai SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial menggunakan variabel bebas yang diteliti, yaitu misalnya yang dipandang dalam tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.116	11.309		.629	.534
DISIPLIN	.625	.160	.587	3.909	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai thitung disiplin (X) sebesar 3,909. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5%

atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut : Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi), Berarti didapat t tabel sebesar 2,04523. Maka terbukti bahwa disiplin dengan t hitung 3,909 lebih besar dari ttabel dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka Ha diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada konsumen PT. Soraya Bedsheet Pekanbaru.

Nilai Koefisien determinasi atau R square digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan bagian produksi). Apabila nilai R mendekati +1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.345	.322	4.174

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 2 di atas diperoleh R Square (R^2) sebesar 0.345 atau 34,5%. R Square ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variable bebas (Disiplin Kerja) terhadap perubahan variable terikat (Kinerja Karyawan Bagian Produksi). Kesimpulan yang bisa diambil adalah besarnya pengaruh variable independent (Disiplin Kerja) terhadap variable dependent (Kinerja Karyawan Bagian

Produksi) adalah 34,5%, sedangkan sisanya (100%-34,5%) = 65,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari analisa Regresi Linear Sederhana didapatkan persamaan regresi yaitu $Y = 7,116 + 0,625X$ yang berarti hubungan antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan adalah positif. Jika Disiplin meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel Disiplin dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh thitung sebesar 3,909.

Maka jika dibandingkan dengan ttabel pada sigifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,04523. Dapat dilihat bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($3,909 > 2,04523$) dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 diterima H_0 ditolak, artinya variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pada Karyawan Bagian Produksi Pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0.345 atau 34,5%, ini menerangkan bahwa Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Soraya Bedsheet Pekanbaru dapat diterangkan oleh faktor Disiplin yakni sebesar 34,5%. Sedangkan sisanya 65,5% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqsa, M. A. 2018, *Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. Jurnal Daya Saing*, 4(2), <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v4i2.224>
- Edison, Emron, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta
- Flippo, Edwin. B, 2012, *Manajemen Personalialia*. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi. Aksara. Jakarta.
- _____, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Rivai, Veithzal, 2011, *Corporate Performance Management dari Teori Kepraktekan*. Jakarta: Raja Gravindo Persada
- Sutrisno, Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014, *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yapentra, Arhipen, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Metro Mandau*, Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Vol.8 No.4, STIE Riau, Pekanbaru