



Pengaruh Disiplin Kerja dan *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. MM Bakery Bekasi

Amanda Pratiwi Nugraha¹; Hilmi Aulawi²; Dodi Yudiardi³

¹ Universitas Garut
2402313164@fekon.uniga.ac.id

² Universitas Garut
hilmiaulawi@uniga.ac.id

³ Universitas Garut
dodiyudiardi@uniga.ac.id

Abstrak

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan jumlah responden 40 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program aplikasi komputer yaitu SPSS V.20. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan: (1) Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. MM Bakery, hal ini ditunjukkan dengan $2,858 > 1,686$ (t tabel) sehingga menurut pengujian hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima (2) terdapat pengaruh positif antara job description terhadap kinerja karyawan pada CV. MM Bakery, hal ini ditunjukkan dengan $1,875 > 1,686$ (t tabel) sehingga menurut pengujian hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima (3) terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan deskripsi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. MM Bakery, hal ini ditunjukkan dengan $38,555 > 3,425$ (f tabel) sehingga menurut pengujian hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Deskripsi Pekerjaan, Kinerja Karyawan

Abstract

The type of research is qualitative in nature with 40 respondents. Analysis of the data use dismultiple linear regression analysis with the help of a computer application program that is SPSS V.20. In this study it can be concluded: (1) There is a positive influence between work discipline on employee performance on the CV. MM Bakery, this is indicated by $2,858 > 1,686$ (t table) so that according to hypothesis testing is H_0 rejected and H_1 accepted (2) there is a positive influence between job description on employee performance on the CV. MM Bakery, this is indicated by $1,875 > 1,686$ (t table) so that according to hypothesis testing is H_0 rejected and H_1 accepted (3) there is a positive influence between work discipline and job description on employee performance on the CV. MM Bakery, this is indicated by $38,555 > 3,425$ (f table) so that according to hypothesis testing H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Keywords: Employee Performance, Job Description, Work Discipline

1 Pendahuluan

Manajemen yang ada di dalam perusahaan atau organisasi dituntut untuk bisa mengembangkan cara baru dalam hal mempertahankan karyawan pada tingkat produktivitas yang tinggi serta mengembangkan potensi yang ada agar bisa memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan atau organisasi. Adanya masalah sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan merupakan masalah intern dalam organisasi yang menjadi hubungan erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

CV. MM *Bakery* yang berlokasi di Jl. Duren Raya–Bekasi salah satu perusahaan yang memproduksi kue dengan menggunakan alat-alat modern dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil wawancara dikemukakan bahwa kinerja karyawan MM *Bakery* masih rendah. Ini ditunjukkan berdasarkan target yang ditentukan oleh perusahaan yang masih sering tidak tercapai, kinerja karyawan tiap bulannya mengalami jumlah produksi yang tidak tetap, sehingga mempengaruhi persentase. Berikut merupakan data kinerja karyawan berupa jumlah produksi target dan realisasi MM *Bakery* tahun 2018 pada Tabel 1.

Tabel 1: CV MM *Bakery* perbandingan target dan realisasi tahun 2018

Bulan	Jumlah produksi/pack		Persentase
	Target	Realisasi	Capaian (%)
Jan	7556	6690	88,53
Feb	7462	6650	89,11
Mar	5974	5840	97,75
Apr	5750	5380	93,56
Mei	5127	4956	96,66
Jun	4580	3233	70,58
Jul	4500	3670	81,55
Agust	4360	3676	84,31
Sept	7180	6690	93,17
Okt	7756	7462	96,20
Nov	9080	8200	90,30
Des	10320	10250	99,32
	Rata-rata		90,09

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa hasil laporan target dan realisasi produksi pada MM *Bakery* tahun 2018, setiap bulannya fluktuatif (naik turun). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja para karyawan CV. MM *Bakery* belum optimal. Keadaan tersebut diduga dari kuantitas hasil kerja dalam pencapaian target kue CV. MM *Bakery* ini dilihat berdasarkan segmentasi pasar berdasarkan permintaan konsumen.

Dengan alasan tersebut banyak pekerjaan yang keteter dan pekerjaan tersebut tidak selesai dengan rapi. Ini bisa menjadi kemungkinan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga menimbulkan stres pada karyawan baik stres fisik maupun stres non fisik dan disiplin kerja yang tidak ada dalam perusahaan. Untuk meminimalkan beban kerja karyawan, perusahaan atau organisasi perlu menetapkan *job description* sehingga seorang karyawan tidak memiliki banyak pekerjaan dalam satu waktu di perusahaan. Selanjutnya target yang ditentukan oleh perusahaan menimbulkan

tekanan kepada karyawan. Absensi merupakan salah satu cara untuk mengetahui tingkat disiplin kerja suatu perusahaan seperti Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2: Daftar absensi karyawan CV. MM *Bakery* tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Persentase Ketidakhadiran (%)
			Sakit	Izin	Cuti	
	Januari	40	0	1	11	12/42= 28%
	Februari	40	4	3	9	16/42= 38%
	Maret	40	1	8	13	22/42= 52%
	April	40	2	0	10	12/42= 28%
	Mei	40	5	7	15	27/42= 64%
	Juni	40	9	5	8	22/42= 52%
	Juli	40	3	15	19	37/42= 88%
	Agustus	40	0	4	14	18/42= 42%
	September	40	2	5	12	19/42= 45%
	Oktober	40	1	3	15	18/42= 42%
	November	40	1	2	10	13/42= 30%
	Desember	40	0	2	17	19/42= 45%

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa persentase ketidakhadiran fluktuatif hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja karyawan CV. MM *Bakery* masih kurang baik, karena masih banyak ketidakhadiran kerja.

Akibat dari menurunnya produktivitas kinerja karyawan di perusahaan kue MM *Bakery* menyebabkan tujuan dan target perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat kinerja karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dengan demikian dari kesimpulan diatas dapat diterangkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan mengenai hasil atau tingkat keberhasilan dalam suatu pelaksanaan kegiatan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Bangun (2012) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 4 dimensi, antara lain:

- 1) Kuantitas pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kemampuan kerja sama

2.2 Disiplin Kerja

Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Berdasarkan uraian tersebut, disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan perusahaan yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan.

Dimensi disiplin kerja menurut Hasibuan (2012) antara lain :

1. Ketaatan terhadap peraturan. Dengan indikator: ketepatan jam masuk kerja, ketepatan jam/waktu kepulangan, penggunaan jam kerja.
2. Ketaatan terhadap norma sosial yang berlaku. Dengan indikator: kerapihan berpakaian, tatakrama, dan komunikasi.

2.3 Job Description

Job description adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu, ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan itu berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, kondisinya, hubungannya dengan bagian lain dalam organisasi.

Dimensi dan indikator *job description* adalah :

1. Wewenang
2. Tanggung jawab
3. Kondisi pekerjaan
4. Fasilitas kerja
5. Standar hasil kerja
6. Pendidikan
7. Kompetensi

2.4 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia adalah *asset* penting perusahaan, oleh karena itu untuk merealisasikan tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu dan mau bekerja secara loyalitas untuk mendukung kelancaran kegiatan perusahaan.

Disiplin kerja pada setiap karyawan ialah karyawan yang memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan perusahaan, karena karyawan yang mampu melakukan kedisiplinan dengan baik dapat memberikan dampak positif pada perusahaan dari segi kinerja atau produktivitas. Sehingga perusahaan bisa terus memproduksi kue dengan sedikit kerugian.

Dimensi disiplin kerja menurut Hasibuan (2012:193) antara lain :

1. Dimensi ketaatan terhadap peraturan, Indikatornya meliputi : ketepatan jam masuk kerja, ketepatan jam/waktu kepulangan, penggunaan jam kerja.
2. Dimensi ketaatan terhadap norma sosial yang berlaku, Indikatornya meliputi : kerapihan berpakaian, tatakrama, dan komunikasi.

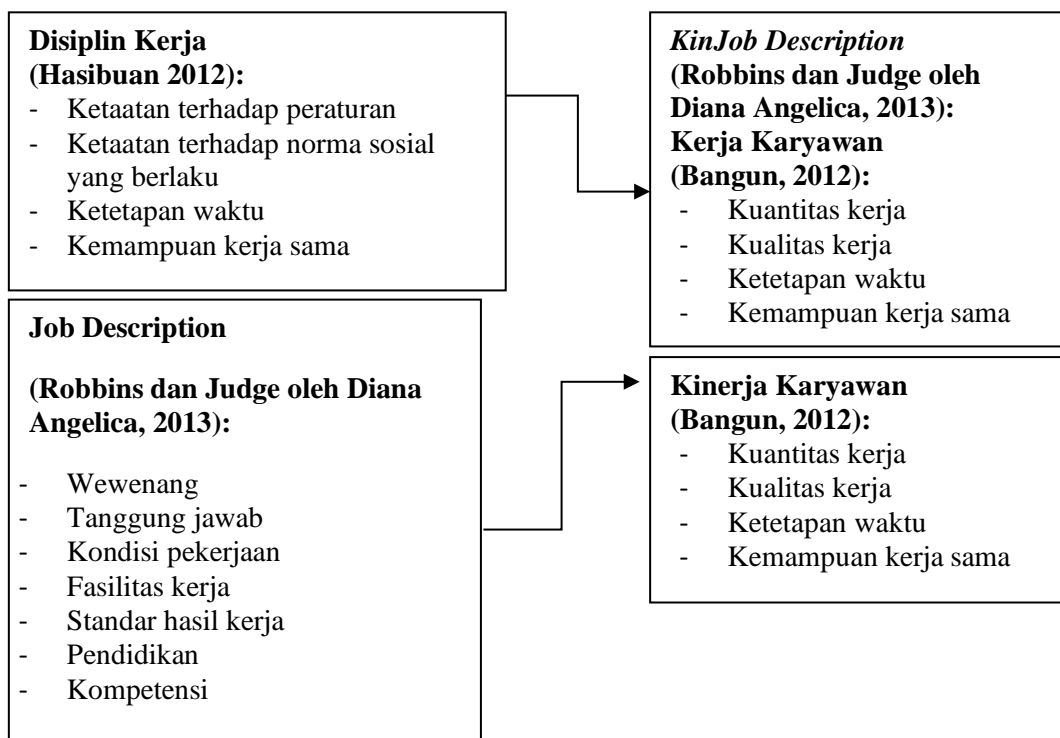
Aktivitas ini bertujuan untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total dari sebuah perusahaan. Adapun dimensi dan indikator dari *job description* adalah sebagai berikut :

1. Wewenang dengan indikator :

- a) Kewenangan terdefinisi secara jelas
- b) Tidak *overlapping* dengan posisi lain
- c) Kesesuaian wewenang dengan posisi
2. Tanggung jawab dengan indikator :
 - a) Memperoleh kejelasan mengenai tanggung jawab di perusahaan.
 - b) Arah pertanggung jawaban jelas
 - c) Kompetensi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab.
3. Kondisi pekerjaan dengan indikator :
 - a) Peraturan dan kebijakan perusahaan dapat dipahami
 - b) Adanya kejelasan koordinasi dalam melakukan pekerjaan
 - c) Bekerja berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur)
4. Fasilitas kerja dengan indikator :
 - a) Kelengkapan aktivitas untuk mendukung kelancaran pekerjaan
 - b) Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan
 - c) Ketersediaan fasilitas untuk karyawan
5. Standar hasil kerja dengan indikator :
 - a) Jelas dengan target perusahaan.
 - b) Kesesuaian target dengan bidang pekerjaan
6. Pendidikan dengan indikator :
 - a) Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pendidikan
 - b) Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pengalaman kerja
7. Kompetensi dengan indikator :
 - a) Kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan
 - b) Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian dan keterampilan
 - c) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

Menurut Bangun (2012) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Berikut dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012 : 223) ialah :

1. Kuantitas pekerjaan.
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorangan per satu jam kerja.
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tahapan aktivitas yang diselesaikan .
 - c. Dapat mengerjakan target perusahaan dengan baik dan cermat.
2. Kualitas pekerjaan.
 - a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditargetkan .
 - b. Dapat memproduksi dengan enak .
 - c. Dapat mengemas produk dengan baik .
3. Ketepatan waktu.
 - a. Kemampuan menyelesaikan tugas *deadline* .
 - b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan *output* yang diharapkan oleh perusahaan.
 - c. Mampu bekerja secara efektif dan efisien .
4. Kemampuan kerja sama .
 - a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
 - b. Menghargai rekan kerjasatu sama lain
 - b. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik .



Gambar 1: Kerangka pemikiran

3 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena. Dalam metode deskriptif prosedur pemecahan masalah diteliti dengan mengembangkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat riset dilakukan dengan cara mengumpulkan data, mengolah dan menganalisis kemudian menarik sebuah kesimpulan.

Populasi pada penelitian ini ialah keseluruhan karyawan yang bekerja di CV. MM Bakery – Bekasi yaitu sebanyak 40 orang. Yang terdiri dari beberapa divisi, diantaranya: produksi, pengepakan, dan distributor. Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, data berikut memenuhi syarat jumlah data, maka sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada CV. MM Bakery, metode ini bisa disebut dengan metode sensus.

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. MM Bakery

Tabel 3: Uji parsial (*t-test*) disiplin kerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,100	,652		,361	,642
1 Disiplin_Kerja	,843	,522	,480	2,858	,001
Job_Description	,536	,078	,320	1,875	,044

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 3 dapat diperoleh informasi mengenai hasil pengujian hipotesis uji parsial. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung untuk disiplin kerja adalah $2.858 > 1.686$ (*t tabel*) sehingga sesuai dengan pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. MM Bakery. Serta meninjau hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba (2014) bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (PERSERO) Medan. Lalu meninjau pula berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paramban (2018) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. MM Bakery

Tabel 4: Uji Parsial (*t-test*) job description

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,100	,652		,316	,642
1 Disiplin_Kerja	,843	,522	,480	2,858	,001
Job_Description	,536	,078	,320	1,875	,044

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 4 dapat diperoleh informasi mengenai hasil pengujian hipotesis uji parsial. Interpretasi tabel diatas sebagai berikut:

Nilai t hitung untuk disiplin kerja adalah $1,875 > 1,686$ (*t tabel*) sehingga sesuai dengan pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif antar variabel tersebut. Serta meninjau hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mustikawati (2014) bahwa terdapat pengaruh positif antara *jobdescription* terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Departemen Security Di PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

Pengaruh Disiplin Kerja dan JobDescription Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. MM Bakery Bekasi

Tabel 5: Uji Simultan (*f-test*)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275,687	2	134,843	38,555	,000 ^b
	Residual	141,603	37	3,578		
	Total	407,600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Job_Description, Disiplin_Kerja

Berdasarkan tabel 5 dapat diperoleh informasi mengenai hasil pengujian hipotesis uji simultan. Hasil perhitungan menunjukkan nilai *f* hitung untuk disiplin kerja adalah 38,555 > 3,425 (*f* tabel) sehingga sesuai dengan pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif antar variabel tersebut pada CV. MM Bakery. Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal dan merujuk pada berbagai teori yang ada.

Koefisien Determinasi

Tabel 6: Koefisien determinasi (*summary output*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,597	,559	1,887

a. Predictors: (Constant), Job_Description, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

$$Kd = r^2 \times 100\% \mid Kd = 0,559 \times 100\% = 55,9\%$$

Hal ini dapat ditafsirkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan *jobdescription* terhadap kinerja karyawan pada CV. MM Bakery adalah sebesar 55,9% dan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

5 Simpulan dan Saran

Setelah melakukan pembahasan mengenai pengaruh antar variabel pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, *job description* dan kinerja karyawan pada CV. MM Bakery
 - a. Hasil studi lapangan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja termasuk kedalam kriteria baik. Dimana pada dimensi ketaatan terhadap norma sosial mendapatkan skor kumulatif tertinggi, dan skor kumulatif terendah pada dimensi ketaatan terhadap peraturan.
 - b. Hasil studi lapangan menunjukkan bahwa variabel *job description* termasuk kedalam kriteria baik. Dimana pada dimensi standar hasil kerja mendapatkan skor tertinggi, sedangkan skor terendah pada dimensi tanggung jawab pekerjaan.
 - c. Sementara hasil studi lapangan menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan termasuk kedalam kriteria baik. Dimana pada dimensi ketepatan waktu dalam bekerja mendapatkan skor kumulatif tertinggi, dan skor kumulatif terendah kuantitas pekerjaan.

2. Disiplin kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV.MM *Bakery*. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada pada karyawan di CV.MM *Bakery* ini sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.
3. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan semakin baik performa atau hasil kerja yang dihasilkan para karyawan di perusahaan ini, begitupun sebaliknya, jika disiplin kerja yang menerapkan dan diterapkan perusahaan terhadap karyawan maka akan berdampak negatif pada kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan.
4. *Job description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. MM *Bakery*. Hal ini menunjukkan bahwa *jobdescription* atau uraian deskripsi pekerjaan sangat dibutuhkan dalam perkembangan perusahaan, karena melalui media uraian deskripsi tersebut karyawan akan semakin paham dan mengerti apa yang harus dilakukan sebagai tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaan dan posisi kerja yang ada di CV. MM *Bakery* dan akan sangat berimbas terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.
5. Adanya pengaruh antar variabel, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada pada karyawan dan uraian deskripsi pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Jika tingkat disiplin kerja tinggi maka akan semakin baik performa atau hasil kerja yang dihasilkan para karyawan di perusahaan ini, begitupun sebaliknya, jika tingkat disiplin yang menerapkan dan diterapkan perusahaan terhadap karyawan maka akan berdampak negatif pada kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan. Pada poin yang ada pada *jobdescription*, semakin paham dan mengerti apa yang harus dilakukan sebagai tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaan dan posisi kerja yang ada di CV. MM *Bakery* dan akan sangat berimbas terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan, maka dapat diajukan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi CV.MM *Bakery* sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai disiplin kerja dapat dikatakan baik, namun pada item pernyataan mengenai kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja di perusahaan mendapatkan nilai skor terendah. Dalam hal ini disarankan sebaiknya kemampuan karyawan lebih cekatan dalam mengerjakan tugas dengan memberikan insentif atau bonus, memberikan motivasi berupa perhatian supaya karyawan terdorong untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.
2. Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai *job description* dapat dikatakan baik, namun pada item pernyataan mengenai tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mendapat skor terendah. Dalam hal ini disarankan kepada pihak manajemen CV.MM *Bakery* agar perusahaan lebih tegas dalam menerapkan *reward & punishment* sehingga para karyawan lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja karyawan pada item pernyataan karyawan melakukan pekerjaan sesuai tahapan aktivitas pekerjaan memiliki skor terendah, oleh karena itu disarankan kepada pihak manajemen CV.MM *Bakery* untuk lebih memantau kinerja karyawan di perusahaan berdasarkan SOP pengawasan, apakah sudah melakukan sesuai standar kerja perusahaan atau belum, jika belum adanya pelaksanaan kerja sesuai tahapan aktivitas, maka pihak manajemen memberikan arahan.

Daftar Pustaka

- Aminah, Ria (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pos Garut*.
- Indrakusumah, Ferry (2014). *Statistika*. Garut.
- Lestari, Tri (2019). *Hubungan antara efikasi diri dan manajemen waktu dengan stress pada mahasiswa keperawatan stikes bani saleh di bekasi*.

- Mulyadi, Deddy. (2015) *.Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*.Alfabeta : Bandung.
- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian, Cet.10*.Ghalia Indonesia: Bogor.
- Pattisahusiwa, Salmah (2013). *Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses*.From : journal.feb.unmul.ac.id
- Ruscahya (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dalam Mewujudkan Kinerja Karyawan Di CV. Adzam Production*.
- Sugiyono (2010).*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Silalahi, Ulber.(2015). *Asas-Asas Manajemen*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sugiyono (2013).*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif , dan R&D*. Alfabet: Bandung
- Sugiyono (2012).*Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. PT. bumi aksara
- Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu.*Jurnal DinamikaDotcom*,3(2),107-120.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta