9 770216 168047

GANESHA PRESS
2019

JURNAL STIE GANESHA
(EKONOMI & BISNIS)

ISSN : 0216 - 1680 VOLUME 3, NOMOR 1, APRIL 2019

Simulasi Penerapan IFRS 16 Leases Pada Laporan Keuangan PT. Garuda Indonesia Persero
Rasmawati A. R, S.E., M.M.

Efektivitas Layanan Bimbingan Kelompok Menggunakan Metode Sosiodrama Untuk Meningkatkan Pemahaman Siswa Tentang *Bullying*
Fatia Aldiana, S.Pd., M.Pd.

Pengaruh Pengalaman Dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Audit
Melati Puspita Hakim, S.E., M.M.

Malas Belajar Faktor SDM Yang Menghambat Berkembangnya Usaha Mikro : Sebuah Study Kualitatif Manajemen UMKM Dalam Perspektif Claude Levi-Strauss
Dr. Adhy Firdaus, S.E., M.M.
Hj. Devie Iriani, S.E., M.M

Prinsip-Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik
Fahri, S.H., M.M., M.H.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pelayanan Karyawan Kepada Konsumen Di PT. ENVILAB Indonesia Gresik
H. A. Firmansyah, S.Kom., M.M.
Toto Wiradisastra, S.T., M.M.

Analisis Faktor *Student Loyalty* Dan *Word Of Mouth* Pada Pendidikan Tinggi
Syarif Hidayatullah, S.Kom, S.E., M.M.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia Tbk Head Office Divisi Ecommerce Kota Tangerang
Dr. Muhammad Ramdhan, S.Pd., M.M.
Erlita Nilan Angelia, S.M.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA - JAKARTA

ISSN 0216 - 1680

JURNAL STIE GANESHA
(EKONOMI & BISNIS)
Volume 3, Nomor 1, April 2019

Diterbitkan oleh : STIE GANESHA PRESS

EDITORIAL

Pembina : Dr. Achmad Mulyana, S.E., M.M.

Penanggung Jawab : Dr. Warsono, M.Pd.

Redaksi Pelaksana : Fahri, S.H., M.M., M.H.
H.A. Firmansyah, S.Kom., M.M.
Fuad Gagarin, S.E., M.M.

Editor : Dr. Ir. Sugeng Prayetno, S.E., M.M.

Penyunting : Hendra Permadi, S.T., M.M.

Mitra Bestari : Dr. Ir. Rachman Upe, M.M.
Ekky Noviar, S.E., M.M.

Layout & Desain : M. Tafsiruddin, S.Kom., M.Kom.

Administrasi Umum : Amir Hamzah, SH.I., M.M.

Alamat Redaksi :

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
GANESHA – JAKARTA
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842
Email : jurnal@stieganesha.ac.id
(Terbit 2 kali dalam satu tahun : April dan Oktober)

Penerbit :

STIE GANESHA PRESS
Jl. Legoso Raya No. 31 Ciputat Jakarta Selatan
Telepon : (021) 744 3078, Fax. (021) 7471 0842

Pengantar

Sidang Pembaca yang terhormat,

Pada volume ketiga nomor kesatu di bulan April tahun 2019 disajikan 8 artikel. Pokok-pokok persoalan yang dibahas dalam majalah ilmiah edisi ini, mencakup pokok-pokok persoalan ekonomi dan manajemen.

Artikel pertama membahas Simulasi Penerapan IFRS 16 Leases Pada laporan Keuangan PT Garuda Indonesia Persero. Pada artikel kedua dibahas mengenai Efektivitas Layanan Bimbingan Kelompok Menggunakan Metode Sosiodrama Untuk Meningkatkan Pemahaman Siswa Tentang *Bullying*. Pengaruh Pengalaman Dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Audit kami ulas di artikel ketiga. Artikel keempat membahas Malas Belajar Faktor SDM Yang Menghambat Berkembangnya Usaha Mikro : Sebuah Study Kualitatif Manajemen UMKM Dalam Perspektif Claude Levi-Stauss. Artikel kelima mengulas Prinsip-Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pelayanan Karyawan Kepada Konsumen Di PT ENVILAB INDONESIA GRESIK kami ulas diartikel ke enam. Artikel ketujuh membahas Analisis Faktor *Student Loyalty* Dan *Word Of Mouth* Pada Pendidikan Tinggi. Terakhir sebagai penutup artikel kedelapan kami bahas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia Tbk Head Office Divisi Ecommerce Kota Tangerang.

Sidang Pembaca yang terhormat,
Ucapan terima kasih dan penghargaan disampaikan pada para penulis yang telah memberikan karyanya. Semoga tulisan-tulisan yang disajikan memberikan manfaat dan kontribusi kepada para pembaca. Selain itu, tidak lupa kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penerbitan ini, semoga persaudaraan kita semua tetap terjaga. Amin.

Salam Redaksi

DAFTAR ISI
JURNAL STIE GANESHA
(EKONOMI & BISNIS)
Volume 3, Nomor 1, April 2019

Pengantar dari Redaksi i

Daftar Isi ii

Simulasi Penerapan IFRS 16 Leases Pada Laporan Keuangan PT. Garuda Indonesia (Persero)
Rasmawati A. R, S.E., M.M. ..... 1 - 21

Efektivitas Layanan Bimbingan Kelompok Menggunakan Metode Sosio Drama Untuk Meningkatkan Pemahaman Siswa Tentang *Bullying*
Fatia Aldiana, S.Pd., M.Pd. ..... 22 - 34

Pengaruh Pengalaman Dan Profesionalisma Auditor Terhadap Kualitas Audit
Melati Puspa Hakim, S.E., M.M. ..... 35 - 62

Malas Belajar Faktor SDM Yang Menghambat Berkembangnya Usaha Mikro : Sebuah Study Kualitatif Manajemen UMKM Dalam Perspektif Claude Levi-Strauss.
Dr. Adhy Firdaus, S.E., M.M. Dan Hj. Devie Iriani, S.E., M.M. ..... 63 - 71

Prinsip-Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik
Fahri, S.H., M.H., M.M. ..... 72 - 78

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pelayanan Karyawan Kepada Konsumen PT. Envilab Indonesia Gresik
H. A. Firmansyah, S.Kom., M.M. Dan
Toto Wiradisastra, S.T., M.M. ..... 79 - 93

Analisis Faktor *Student Loyality* Dan *Word Of Mouth* Pada Pendidikan Tinggi
Syarif Hidayatullah, S.Kom, S.E., M.M. ..... 94 - 110

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia Tbk Head Office Divisi Ecommerce Kota Tangerang
Dr. Muhammad Ramdhan, M.M. Dan
Erlita Nilan Angelia, S.M. ..... 111 – 118

Panduan Untuk Penulis Jurnal ..... 119 – 122

PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT UNILEVER INDONESIA TBK HEAD OFFICE DIVISI ECOMMERCE KOTA TANGERANG

Dr. Muhammad Ramdhan, M.M.
Dosen Pascasarjana STIE Ganesha Jakarta
Erlita Nilan Angelia, S.M.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk Head Office Divisi Ecommerce Kota Tangerang, serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk Head Office Divisi Ecommerce Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 orang dan jumlah sampel sebanyak 32 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (uji t). Hasil penelitian menunjukan bahwa persepsi karyawan untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan termasuk pada kategori "tinggi". Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,931. Hal ini berarti jika disiplin kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,931. Korelasi dibuktikan dengan rxy sebesar 0,957 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja dan koefisien determinasi sebesar 91,6%%, sementara sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh t_{hitung} (18,112) > t_{tabel} (2,042), dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050, hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk Head Office Divisi Ecommerce Kota Tangerang.

Kata kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan perencanaan, pengorganisasian strategi, pengawasan dan pengendalian yang baik agar fungsi dan sistem manajemen dapat berjalan dengan baik.

Dalam era globalisasi, tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat, untuk dapat bertahan dan berkembang menjadi perusahaan yang unggul, perusahaan harus memiliki kekuatan untuk dapat terus maju dan menghadapi tantangan. Banyak faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut. Baik sumber daya yang kompetitif, sistem informasi, sistem pemasaran, keuangan dan sistem teknologi yang canggih.

Perusahaan juga harus dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya, keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lainnya. Maka perusahaan harus bisa memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasional perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Pemerintah RI turut serta memberikan pedoman untuk meningkatkan sumber daya manusia dengan dikeluarkannya beberapa peraturan tentang ketenagakerjaan, diantaranya:

1. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. BAB II Pasal 4, yaitu :
   a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
   b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.
   c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
2. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. BAB III Pasal 5 yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai visi dan misi dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Unsur terpenting dari peranan sumber daya manusia yang terlibat didalam suatu perusahaan adalah disiplin kerja karyawannya dan upaya peningkatan kinerja para karyawan perusahaan itu sendiri. Karena sebesar apapun modal yang ditanamkan oleh seorang investor, secanggih apapun teknologi yang diterapkan dalam perusahaan dan setinggi apapun level pendidikan sumber daya manusia karyawannya tanpa adanya sikap disiplin dalam bekerja, mustahil perusahaan dapat mencapai target keuntungan yang sebesar-besarnya dari target yang di canangkan.

Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri merupakan sikap seseorang yang secara sukaela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesadaran itu sendiri ialah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perushaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Demikian halnya dengan PT Unilever Indonesia Tbk yang bergerak dalam bidang penyediaan *consumer products* yaitu *home and personal care seta foods* & *ice cream* di Indonesia. Rangkaian produk Unilever Indonesia mencakup *brand* ternama yang terkenal di dunia seperti Pepsodent, Lux, Lifebuoy, Dove, Sunsilk, Clear, Rexona, Vaseline, Rinso, Molto, Sunlight, Walls, Blue Band, Royco, Bango, dan lain-lain.

PT Unilever Indonesia Tbk Head Office Divisi Ecommerce Kota Tangerang menerapkan kedisplinan dengan mengatur jam kerja karyawan dengan waktu bekerja 8 jam perhari dimulai dari jam masuk bekerja jam 08.00 sampai dengan jam keluar kerja jam 17.00. Apabila karyawan tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan maka karyawan akan mendapatkan sanksi berupa teguran. Dengan adanya sanksi teguran ini diharapkan karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang ada didalam perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Adapun permasalahan yang terjadi pada perusahan tersebut diantaranya adalah kinerja karyawan belum optimal, kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja, masih banyak karyawan yang tidak disiplin, kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan, tidak ada sanski hukuman bagi karyawan yang melanggar hukum dan semangat kerja menurun. Apabila permasalahan ini dibiarkan maka dalam jangka panjang hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 32 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, korelasi product moment, koefisien determinasi dan Uji signifikansi (uji t).

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Uji validitas dari variabel Disiplin Kerja (X) menggunakan program SPSS Versi 24. Berikut adalah hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 32 dengan jumlah soal sebanyak 20 pernyataan.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Pernyataan	Disiplin Kerja (X)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,595	0,300	Valid
2	0,528	0,300	Valid
3	0,571	0,300	Valid
4	0,483	0,300	Valid
5	0,531	0,300	Valid
6	0,368	0,300	Valid
7	0,325	0,300	Valid
8	0,641	0,300	Valid
9	0,646	0,300	Valid
10	0,416	0,300	Valid
11	0,541	0,300	Valid
12	0,430	0,300	Valid
13	0,346	0,300	Valid
14	0,680	0,300	Valid
15	0,498	0,300	Valid
16	0,723	0,300	Valid
17	0,607	0,300	Valid
18	0,705	0,300	Valid
19	0,815	0,300	Valid
20	0,857	0,300	Valid

Sumber Pengolahan Data SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X) seluruh item terbukti valid, karena nilai $r_{hitung} > 0,300$.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Uji validitas dari variabel Kinerja (Y) menggunakan program SPSS Versi 24. Berikut adalah hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 32 dengan jumlah soal sebanyak 10 pernyataan.

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Kinerja (Y)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,572	0,300	Valid
2	0,603	0,300	Valid
3	0,561	0,300	Valid
4	0,783	0,300	Valid
5	0,711	0,300	Valid
6	0,491	0,300	Valid
7	0,524	0,300	Valid
8	0,461	0,300	Valid
9	0,433	0,300	Valid
10	0,354	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja (Y) seluruh item terbukti valid, karena nilai $r_{hitung} > 0,300$.

3. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	20

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24.

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{ca} lebih besar dari r_{tabel} sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24.

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{ca} lebih besar dari r_{tabel} sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi linear sederhananya yaitu $\hat{Y}$ = 6,306 + 0,931x. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta intersep sebesar 6,306, merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau X=0, maka nilai $\hat{Y}$ = 6,306.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,931. Hal ini berarti jika Disiplin Kerja (X) naik 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,931.

6. Korelasi Product Moment

Nilai r_{xy} sebesar 0,957 yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja (Y) karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk Head Office Divisi Ecommerce Kota Tangerang.

7. Koefisien Determinasi

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0,916. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 91,6% Disiplin Kerja (X) memiliki kontibusi pengaruh terhadap Kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

8. Uji t

Berdasarkan perhitungan analisis SPSS Versi 24, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 18,112, sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,042. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ yaitu 18,112 > 2,042 dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk Head Office Divisi Ecommerce Kota Tangerang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk Head Office Divisi Ecommerce Kota Tangerang, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 32 orang dengan 20 pernyataan terkait variabel disiplin kerja, maka persepsi karyawan tentang disiplin kerja pada PT Unilever Indonesia Tbk dengan nilai rata-rata 4,07 termasuk pada kategori "tinggi".
2. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 32 orang dengan 10 pernyataan terkait variabel kinerja karyawan, maka persepsi karyawan tentang kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk dengan nilai rata-rata 4,12 termasuk pada kategori "tinggi".
3. Dari hasil penelitian, penulis menyimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk, hal ini didasarkan dari perhitungan analisis regresi sederhana sebesar 0,931. Hal ini berarti jika disiplin kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,931. Korelasi dibuktikan dengan rxy sebesar 0,957 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja dan koefisien determinasi sebesar 91,6%%, sementara sisanya sebesar 8,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh t_{hitung} (18,112) > t_{tabel} (2,042), dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050, hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Tbk Head Office Divisi Ecommerce Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan.* Yogyakarta. Aswanda Pressindo.

Cascio, W. 2013. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits. Ninth Edition.* America : The MacGraw Hill Company.

Danang Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran.* Cetakan Pertama. Yogyakarta. CAPS.

Donni Junni Priansa. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM.* Bandung. Alfabeta.

Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta. Laksana.

Hasibuan, Malayu. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta. Bumi Aksara.

_____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-17. Jakarta. Bumi Aksara.

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Irham Fahmi. 2016. *Manajemen*. Bandung. Alfabeta.

Kaswan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta. Graha Ilmu.

Mangkunegara Anwar, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2013. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta. Erlangga.

Sinambela, Lijan. 2015. *Kinerja Pegawai:Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan (Kombinasi Mixed Methods).* Bandung. Alfabeta.

_____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Prenadamedia Group.

_____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta. Prenada Media.

Sowatno. 2013. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung. Alfabeta.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.

Wijayanto. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta. Mitra Cendikia.

Wilson Bangun. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.