

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus : PT. TELKOMTbk, Witel Jember)

Nurul Umam

Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan. Pada penelitian ini mengambil sampel sebanyak 95 responden yang bekerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Jember dengan menggunakan kuesioner. Teknik sampling yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan pendekatan *Sensus Sampling*. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda dengan software SPSS 21. Hasil uji t menunjukkan signifikansi variabel Disiplin Kerja (0,000) dan Variabel Motivasi (0,000), lebih kecil dari signifikansi 0,05 sehingga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 sehingga secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 21,3% Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk, Witel Jember dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi, sedangkan sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti keragaman produk, kepuasan pelanggan dan lain-lain.

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

ABSTRACT

This study is aimed to test the influence significant of motivation and work discipline on employee's performance. In this study, the sampling took 95 respondents who work on PT. Telecommunication Indonesia (TELKOM) Tbk, telecommunication area in jember by using quisioner. The sampling technique is using non probability sampling with census sampling

approach. The analytical tool is using multiple linear regression of SPSS v.21. t test result show the significance of work Discipline variables (0,000) and Motivation variable (0,000) smaller than 0,05 significance so that partially have a positive and significant effect on employee's performance. The test coefficient of determination showed that 21,3% employee's performance PT. Telecommunication Indonesia (TELKOM) Tbk, telecommunication area in Jember is influenced by work Discipline and Motivation variables while the rest of 78,8% is influenced by other variables outside the model or equations such as product diversity, customer satisfaction and other.

Kata Kunci: Discipline , Work Motivation, Employee's Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. (Ritonga, 2014).

Sumber Daya Manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan. Peralatan yang handal dan canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia tidak berarti apa-apa. Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lain, karena manusia mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan dan kebutuhan yang dapat menjadikannya sebagai tumpuan utama suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Banyak permasalahan yang menyangkut tenaga kerja, salah satunya adalah kinerja yang rendah. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan, menurut Prabu (2011) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, motivasi menurut Supardi dan Anwar (2011) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan unsur terpenting dan sangat menentukan, untuk itu motivasi terhadap karyawan perlu diperhatikan. Malayu (2008) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Regina Aditiya Reza (2010) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Banjarnegara. Selain motivasi kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja yang sudah diteliti sebelumnya oleh Mashita Ariani Wara Puspa (2016) yang hasilnya adalah Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Jember. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan (Siagian 2011). Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Bagi perusahaan yang karyawannya memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan menghasilkan penggunaan waktu efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Sistem manajemen performance karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Jember secara garis besar mengukur 2 unsur dasar, yaitu: Kinerja individu, yang berisi tentang target-target (program kerja) atau sasaran kinerja yang ingin dicapai dan Kompetensi individu, yang terdiri dari : Care competency yaitu mencakup nilai-nilai inti perusahaan yang harus dimiliki oleh setiap individu dan Specific competency, yang

terdiri dari : Skill & Knowledge, yaitu mencakup tingkat pengetahuan dan ketrampilan individu yang dibutuhkan oleh setiap pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.

PT TELKOM Tbk, Witel Jember memiliki komitmen terhadap karyawannya yakni mensejahterakan setiap karyawan. Untuk itu perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak perusahaan untuk selalu memperhatikan kepentingan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, dengan objek penelitian pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Jember”.

RUMUSAN MASALAH

Permasalahan di PT TELKOM Witel Jember ini terkait dengan kinerja karyawan yang menurun, hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya permasalahan tersebut, maka akan diteliti tentang :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Jember?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Jember?

TINJAUAN PUSTAKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pengertian manajemen sumber daya manusia diartikan oleh Nawawi (2012) adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan). Fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber yang lain akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif.

Betapa pun majunya teknologi, manusia tetap memiliki kedudukan yang paling penting dan menentukan. Manajemen sumber daya manusia akan semakin menjadi hal penting pada organisasi/perusahaan besar. Persoalan-persoalan yang menyangkut kesediaan tenaga kerja berbakat untuk mendukung pertumbuhan bisnis yang direncanakan, kualitas tenaga manajerial dan pengendalian biaya yang sangat besar merupakan kegiatan yang paling penting dalam mengelola sejumlah besar tenaga kerja yang sangat berbakat. Dengan tenaga kerja yang mendukung tentunya akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, Rivai dan Segala (2013).

A. Fungsi Manajerial

Untuk dapat melaksanakan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Dalam manajemen terdapat 4 (empat) fungsi atau aktifitas menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Menurut Robbins dan Coulter (2012): “As managers engage in planning, they set goals, establish strategies for achieving those goals, and develop plans to integrate and coordinate activities.” Perencanaan (Planning) adalah fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran itu, dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan sejumlah kegiatan. Bagi manajer Sumber Daya Manusia, proses perencanaan berarti menentukan kemajuan suatu program Sumber Daya Manusia yang akan berguna dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan bagi perusahaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Berdasarkan pendapat Gaol (2014) terdapat 4 fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Pengadaan (Procurement)

Fungsi operasi manajemen Sumber Daya Manusia yang pertama adalah pengadaan (procurement). Fungsi pengadaan berhubungan dengan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga

kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.

2. Pengembangan (Development)

Setelah tenaga kerja diperoleh, mereka harus mengalami perkembangan. Perkembangan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerjaan. Kegiatan ini sangat penting dan akan terus berkembang dikarenakan perubahan-perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.

3. Perawatan / Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

4. Pemisahan / Pelepasan / Pensiun (Separation)

Apabila fungsi pertama manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk melindungi karyawan, logis apabila fungsi terakhir harus memisahkan/ mengeluarkan dan mengembalikan karyawan tersebut kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Secara teoritis variabel dapat di definisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau objek yang lain (Sugiyono, 2007). Menurut Sugiyono (2007) hubungan antara satu variabel dengan variabel yang maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat di bedakan menjadi :

1. Variabel Independen: variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi

2. Variabel dependen: sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Y = Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah faktor-faktor yang berperan dalam gejala atau fenomena yang akan diteliti. Dimana faktor tersebut tercermin dalam perumusan masalah hipotesis penelitian ini, variabel tersebut adalah :

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2009) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2009).

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (Rivai, 2009).

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut : Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa: " Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa : “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). ” Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa : “ Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. ” Anwar Prabu Mangkunegara (2009).

Jenis Data

Data primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009). Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban responden melalui item-item kuisioner.

Data sekunder

Merupakan data yang dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009). Data yang dimaksud seperti literature yang mendukung penelitian penulis dari karya ilmiah lain yang topiknya hampir sama dengan penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasad jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Pada awalnya dikenal sebagai sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf atau dengan nama ”JAWATAN”. Pada tahun 1961 Status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel), PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Dan pada tahun 1974 PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Pada tanggal 14 november 1995 diresmikan PT. Telekomunikasi Indonesia sebagai nama perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia.

TELKOM merupakan salah satu BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (51,19%) dan oleh publik sebesar 48,81%. Sebagian besar kepemilikan saham publik (45,58%) dimiliki oleh investor asing dan sisanya (3,23%) oleh investor dalam negeri. TELKOM juga menjadi pemegang saham mayoritas di 9 anak perusahaan, termasuk PT. Telekomunikasi Selular (Telkomsel).

TELKOM menyediakan jasa telpon tetap kabel (*fixed wire line*), jasa telepon tetap nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*mobile service*), data/internet serta jasa multimedia lainnya.

Tahun 2001 TELKOM membeli 35% saham Telkomsel dari PT Indosat sebagai bagian dari implementasi restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia yang ditandai dengan penghapusan kepemilikan bersama dan kepemilikan silang antara TELKOM dan INDOSAT. Sejak bulan Agustus 2002 terjadi duopoli penyelenggaraan telekomunikasi lokal.

Dalam meningkatkan usahanya serta memberikan proteksi yang sesuai dengan keinginan masyarakat. PT. Telkom telah membuka kantor-kantor Cabang dan Perwakilan yang terdapat di berbagai regional yang terdiri dari : 7 DIVRE yaitu Divre 1 sumatra, Divre 2 Jakarta, Divre 3 Jawa, Divre 4 Jawa Tengah dan DI Yogyakarta, Divre 5 Jawa Timur, Divre 6 Kalimantan dan Divre 7 Kawasan Timur Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

1 Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan dapat menerapkan SOP yang ada sehingga perusahaan dapat berjalan dengan semestinya.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan berhasil menanamkan suatu hal yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan semangat.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan yaitu dengan lebih mengerti keinginan atau harapan pelanggan agar terciptanya kemajuan PT TELKOM Tbk, Witel Jember. Perlunya peningkatan disiplin dan pelatihan untuk menambah gairah bekerja karyawan. Dan juga perlunya suatu hal yang menjadikan motivasi karyawan untuk menambah semangat kerja demi kemajuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharap dapat menambah jumlah responden agar hasil penelitian dapat lebih akurat atau mewakili populasi. Diharapkan peneliti selanjutnya juga dapat mengganti variabel independen dalam penelitian ini dengan variabel yang lain yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat variabel - variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, kepuasan pelanggan, interior toko dan lain - lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza, Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (study kasus pada PT. Sinar santosa perkasa banjarnegara). Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Agus purwanto dan dyah ratih sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: gaya media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Ariani Wara Puspa, Mashita. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Jember. JMBE. No 2. Edisi 3.
- Damodar N. Gujarati. 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2008. *Human Resources Management*. New Jersey: Prentice.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*,. Edisi Ketujuh, Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Kuncoro, Mudrajad.2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit. Erlangga. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Nawawi, Hadari. 2012. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oemar Hamalik. 2007. *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 1995. Kurikulum dan pembelajaran. Bandung: Bumi Aksara
- Prayitno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Putra, septian adistyana. 2011. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan* PT. Borwita citra prima di sidoarjo.
- Ritonga, pandapotan. 2011. *Analisis Pengaruh Kesadaran Dan Kepatuhan Wajib Pajak Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak (KPP) dengan Pelayanan Wajib Pajak Sebagai Variabel Intervening Di KPP Medan Timur*. Jurnal Ilmiah SAINTIKOM, 11(3).
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ronquilla, Ulyesses. 2011. *Pengertian Disiplin Dan Meningkatkan Disiplin Siswa*. <http://krblanglangbuana.wordpress.com/2011/12/04/pengertian-disiplin-danmeningkatkan-disiplin-siswa>
- Saffa, Mayu. 2016. *Analisis Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mnc Sky Vision Cabang Jember*. Universitas Muhammadiyah Jember. Jember. JMBE. No 2. Edisi 3.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT refika aditama

- Setiyawan, Budi dan Waridin.2009. ***Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*** Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.*JRBI*.Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondang P. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. ***Metode Penelitian Bisnis***. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2015. ***Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D***. CV. Alfabeta, Bandung.
- Veithzal, Rivai. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***. Dari teori Ke Praktek. Rajawali Pers; Jakarta
- Wibowo. 2010. ***Manajemen Kinerja***. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada: Jakarta.

