

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Trisna Levita**

*Levita0502@gmail.com*

**Supriyatin**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*Human resource division is an important part, specifically to determine the success of a company in achieving organizational goals. Effective employee is needed in relation to stronger global market competition. Someone with higher employee performance level shows positive attitude to the work, and someone who is not satisfied with their work will show negative attitude to the work. This research aimed to test work discipline, motivation, work satisfaction to the marketing employee performance in PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo. This research used primary data that was gained through questionnaires to 55 respondents by using purposive sampling technique. Then, the analysis sample used SPSS 22 (statistical product and service solutions). The research results showed that the work discipline had a positive and significant influence to the employee performance with regression coefficient of 0,042; motivation had positive and significant influence to the employee performance with regression coefficient of 0,035; and working satisfaction had positive and significant influence to the employee performance with regression of 0,000*

*Keywords: work discipline, motivation, working satisfaction, employee performance*

### ABSTRACT

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting, yaitu turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang efektif dibutuhkan dalam menghadapi kompetisi pasar global yang semakin kuat. Seseorang dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing di PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 responden dengan menggunakan teknik "purposive sampling" teknik analisis yang digunakan adalah SPSS 22 (Statistical Product And Service Solutions). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,042, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,035, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi sebesar 0,000.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu titik yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat berpengaruh secara langsung atau tidak langsung. Baik mempengaruhi performanya menjadi lebih baik ataupun menjadi lebih buruk. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi setiap perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat

kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, Hasibuan (2005:193). Dengan disiplin kerja pegawai mampu lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, karyawan yang mempunyai disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, karena gairah dan semangat kerja serta tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya akan mendorong untuk bekerja sebaik mungkin. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan Robbins (2009:55). Dengan adanya motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan akan sulit memenuhi tugasnya sesuai dengan standar atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sasaran yang sangat penting karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja seseorang didalam perusahaan.

Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan nama para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja tercipta dari persepsi karyawan dalam merasakan puas atau tidak puas atas hasil yang didapat dari apa yang telah mereka kerjakan. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja karyawan menjadi penentu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik maka perusahaan akan mencapai hasil yang terbaik. Sejalan dengan uraian diatas, PT Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo merupakan anak anak dari PT. Astra Otoparts tbk, yang bergerak dibidang otomotif. Sebagai layaknya sebuah unit usaha, PT Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo juga mempunyai keharusan untuk selalu menjaga kelangsungan hidup usahanya serta berusaha pula mengembangkan unit usahanya dalam sektor industri secara terus menerus dan berkesinambungan dalam meminimalkan kondisi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan atau akan lebih mudah diselesaikan dengan tepat waktu dan tepat sasaran yang akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Mewujudkan tujuan perusahaan, PT. Ardendi Jaya Sentosa tentu harus selalu ada penerapan disiplin kerja, pemberian motivasi dan adanya kepuasan kerja, agar tujuan perusahaan untuk memberikan produk dan pelayanan terbaik kepada *customer* dapat tercapai. Penerapan disiplin kerja, memelihara motivasi, dan memberikan kepuasan kerja karyawan tentu bukan hal yang mudah. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka perumusan masalah diatas dapat diuraikan adalah: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa? (2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo (2) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo (3) Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo.

## TINJUAN TEORITIS

### Disiplin Kerja

Banyak orang mengartikan bahwa kedisiplinan adalah dimana karyawan saat datang dan pulang bekerja tepat pada waktunya. Namun gambaran tersebut kurang tepat, disiplin sendiri pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk bahwa tidak melakukan suatu tindakan yang dimana tidak sesuai dan mendukung suatu yang telah diciptakan. Sedangkan Menurut, Rivai (2011:824) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan disamping itu Hasibuan (2010:193) mengemukakan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut pendapat Sinungan (2008:93) Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, Dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, Sutrisno (2011: 126). Berdasarkan dengan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang telah disesuaikan dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mengharuskan untuk ditaati oleh karyawan tanpa terkecuali. Disiplin kerja yang baik menggambarkan bahwa besarnya rasa tanggung jawab seseorang orang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan .

### Motivasi

Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang mempunyai peranan untuk mewujudkan suatu keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Pada dasarnya motivasi sendiri adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang telah kita inginkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya agar bawahan dapat terdorong gairah kerjanya, agar mereka mau bekerja keras dalam memberikan semua kemampuan maupun keterampilan untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan Bangun (2012:183) mengemukakan bahwa, motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Mathis & Jackshon (2008) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Berdasarkan uraian diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas penting bagi manajer untuk mempengaruhi atau mendorong orang lain (karyawan) dalam suatu organisasi. Oleh karena itu tidak ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan dan kepuasan serta ketidak seimbangan dalam melakukan sebuah pekerjaan dalam suatu organisasi. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam diataslah yang akan menimbulkan adanya motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh memang dapat dijadikan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan dalam diri seseorang.

## **Kepuasan Kerja**

Sutrisno (2014:73) mengemukakan bahwa, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha untuk peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:41), kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja (*job staisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka oleh Handoko (2000:1930). Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting sehingga harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, didedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan seseorang akan meningkat, hal ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dalam kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan perlakuan peralatan, dan juga suasana lingkungan kerja yang baik. Seorang karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada nalar jasa walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerjaan maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang akan bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

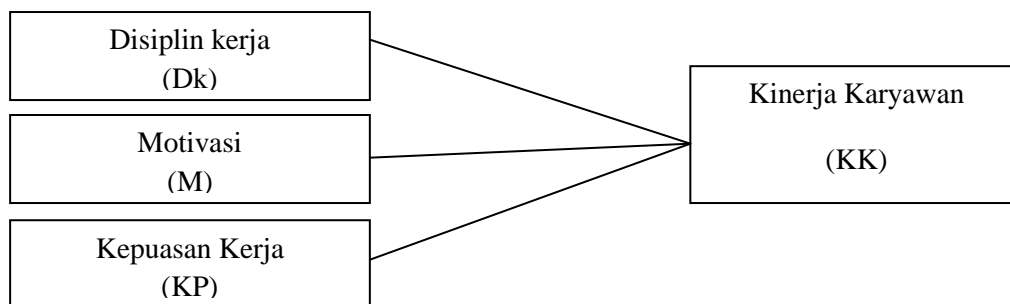
## **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2009:9). Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Moeharjono (2009:60), kinerja (*performence*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, dan juga besar kecilnya imbalan yang diterima oleh karyawan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Sedangkan menurut Rivai (2011:554), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

## **Penelitian Terdahulu**

Pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Arif Rahman Hakim Surabaya (Afriana,2017): pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya indah buana surabaya (Indryani,2016): pengaruh kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar (Indrawati,2013): pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan universitas slamet riyadi surakarta (Triyaningsih, 2014).

## Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang sangat penting. Karena semakin baik kedisiplinan yang ada pada karyawan, maka akan semakin baik prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk menapai hasil yang optimal. Karena disiplin kerja pada dasarnya mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus di terapkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga kinerja yang ada pada perusahaan dapat tercapai dengan baik. Menurut Hasibuan (2013:14) motivasi adalah pemebrian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Jika motivasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan maka karyawan dapat semakin baik untuk meningkatkan produktifitas yang di jalankan dalam sebuah perusahaan, jika karyawan tidak memiliki motivasi dalam perusahaan maka akan sulit untuk mencapai produktivitas dalam perusahaan.

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo

#### Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki arti penting dalam perusahaan bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Menurut Robbins (2006: 258) juga menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan memiliki kemungkinan untuk lebih baik dalam peningkatan produksi yang di capai oleh perusahaan, jika karyawan tidak merasa puas dalam pekerjaannya maka memiliki kemungkinan dalam pencapaian produktivitas tidak akan berjalan dengan optimal.

H<sub>3</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian Dan Gambaran Dari Populasi (Obyek) Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo. Jenis penelitian ini menggunakan metoda penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metoda kuantitatif adalah metoda yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Dalam penelitian ini metoda kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, kompensasi, dan kesetaraan gender terhadap kinerja karyawan.

### Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive *sampling* dimana sumber dinyatakan dengan : (1) Jenis kelamin (laki-laki, perempuan ) (2) Umur minimum <20 tahun (3) Pendidikan minimum responden adalah SMA (4) Lama masa kerja lebih dari 1 tahun untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan formulasi dari formulasi solvin yaitu:

$$n = \frac{N}{N(e^2) + 1}$$

dimana :

n = sampel

N = populasi

D = nilai persisi 95% atau sig = 0,05

Maka sampel yang dibutuhkan untuk penelitian sesuai dengan formula solvin dan kriteria yang ditentukan penulis adalah:

$$n = \frac{64}{64(0.05)^2 + 1} = 55,17 \text{ maka menjadi } 55 \text{ orang}$$

Untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan responden digunakan interval class yang bertujuan menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh responden.

$$\text{interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{interval kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

### Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data pada dasarnya disesuaikan dengan sumber datanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan keabsahan penelitian yang cukup tinggi. Kuesioner diberikan padakaryawan PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo.

## **Variabel Dan Devinisi Operasional Variabel Variabel Penelitian**

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) *construct* menjadi variabel penelitian yang dapat dituju (Masyhuri, 2008:163). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam pembahasan sebagai berikut:

### **Devinisi Operasionl Variabel**

#### **Variabel Bebas (Independent Variabel)**

##### **Disiplin Kerja (DK)**

Disiplin Kerja dalam penelitian ini di artikan sebagai proses mempengaruhi karyawan agar lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja.

##### **Motivasi (M)**

Yang dimaksud motivasi dalam penelitian adalah sebuah proses untuk mengarahkan dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan organisasi atau perusahaan.

##### **Kepuasan Kerja (KP)**

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebuah kondisi rasa puas yang di dapatkan oleh karyawan sehingga karyawan tersebut merasa puas dan mampu melakukan tanggung jawab dalam bekerja

#### **Variabel Terikat (dependen)**

##### **Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai kemampuan masing-masing individu karyawan untuk menyelesaikan kerja sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji Validitas sering digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item adalah kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2011:45). Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah atau valid sebagai pembentuk indikator. Berikut dasar pengambilan keputusan: (a) jika  $r_{\text{hasil}}$  positif, serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka hal ini berarti bahwa butir atau item pernyataan tersebut valid. (b) jika  $r_{\text{hasil}}$  negatif, dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ , maka hal ini berarti bahwa butir atau item pernyataan tersebut tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2013:47) bahwa uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jikka memberika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$

#### **Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel terhadap satu variabel terikatnya. Digunakan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel bebas. Model persamaan analisis regresi berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$KK = \beta_0 + \beta_1 DK + \beta_2 M + \beta_3 KP + e$$

Dimana:

$\beta_{1,2,3}$  = Koefisien regresi

$\beta_0$  = Konstanta

e = Variabel error

KK = Kinerja Karyawan

DK = Disiplin Kerja

M = Motivasi

KP = Kepuasan Kerja

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dasar pengambilan keputusan normalitas ini adalah jika nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05 berarti variabel dinyatakan terdistribusi normal, dan sebaliknya apabila angka signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Pendekatan *kolmogorov-smirnov*, dasar pengambilan adalah: (1) Nilai probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. (2) Nilai probabilitas < 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016:13). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, digunakan kriteria : (a) Jika antar variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi yaitu diatas 0,95 maka dinyatakan ada multikolinieritas (b) Jika nilai *tolerance*  $\leq$  0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $\geq$  10, maka dinyatakan ada multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Homo/Heteroskedastisitas dengan melihat grafik *Scatterplot*. Ciri adanya Heteroskedastisitas adalah adanya pola titik-titik tertentu yang teratur, begitu juga sebaliknya, jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi Homoskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model ( *Goodness Of Fit* )

#### Uji F

Uji kelayakan model menurut Ghozali (2013:95) dilakukan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur *goodness of fit-nya*. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F, dan koefisien determinasinya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dengan  $\alpha$  sebesar 5% untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh hubungan signifikan yang sama terhadap variabel terikat. Dimana : (1) Jika nilai F > 0,05



maka variabel disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (2) Jika nilai  $F < 0,05$  maka variabel disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

#### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau hubungan antara variabel bebas (motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (kinerja). Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda peneliti menggunakan perhitungan melalui SPSS Versi 22, dengan ketentuan sebagai berikut : (1) Jika nilai  $R^2 = 1$  atau mendekati 1, hal itu berarti semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. (2) Jika nilai  $R^2 = 0$  atau mendekati 0, hal itu berarti semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Ghazali (2013:99) uji t (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan tabel. Penelitian ini menggunakan probabilitas taraf nyata 95% atau  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu. Berikut ini adalah tahap-tahap dalam menganalisis uji t : (a) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan. (2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka secara parsial berpengaruh secara signifikan.

### Analisis dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pada suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Dalam rangka mengetahui uji validitas dapat digunakan koefisien korelasi yang dinilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*)

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r table	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK <sub>1</sub>	0,836	0,3445	Valid
	DK <sub>2</sub>	0,834	0,3445	Valid
	DK <sub>3</sub>	0,883	0,3445	Valid
	DK <sub>4</sub>	0,883	0,3445	Valid
Motivasi (M)	M <sub>1</sub>	0,854	0,3445	Valid
	M <sub>2</sub>	0,761	0,3445	Valid
	M <sub>3</sub>	0,647	0,3445	Valid
	M <sub>4</sub>	0,854	0,3445	Valid
	M <sub>5</sub>	0,761	0,3445	Valid
Kepuasan Kerja (KP)	KP <sub>1</sub>	0,901	0,3445	Valid
	KP <sub>2</sub>	0,942	0,3445	Valid
	KP <sub>3</sub>	0,880	0,3445	Valid
	KP <sub>4</sub>	0,890	0,3445	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK <sub>1</sub>	0,879	0,3445	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,585	0,3445	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,757	0,3445	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,663	0,3445	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa butir pernyataan yang di buat untuk mengukur variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan keseluruhan dalam item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## Uji Realibilitas

**Tabel 2**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (DK)	0,875	Reliabel
MOTIVASI (M)	0,827	Reliabel
KEPUASAN KERJA (KP)	0,922	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,700	Reliable

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3**  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5.790	.776	
TDK	.017	.083	.024
TM	.089	.049	.135
TKP	.525	.074	.808

Sumber: Data primer diolah, 2018

Persamaan regresinya adalah :

$$KK = a + 5,790 + 0,017 DK + 0,089 M + 0,525 KP + e_i$$

Berdasarkan tabel 3 tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :Konstanta (a) merupakan intersep garis regresi dengan KK. Jika DK, M, KP = 0 yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 5,790 menunjukkan bahwa jika variabel bebas seperti disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja = 0, maka kinerja karyawan PT. Ardendi jaya sentosa sidoarjo sebesar 5,790. Hal ini berarti apabila PT. Ardendi jaya sentosa sidoarjo tidak adanya kedisiplinan dalam organisasi motivasi dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 5,790. 1.Koefisien regresi Disiplin kerja (DK) = 0,017 menunjukkan pengaruh positif antara variabel Disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan PT. Ardendi jaya sentosa sidoarjo. Hal ini semakin baik disiplin kerja yang ada di dalam organisasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Ardendi jaya

sentosa sidoarjo. 2. Koefisien regresi motivasi (M) = 0.089 menunjukkan pengaruh positif antara variabel Motivasi dengan variabel kinerja karyawan PT. Ardendi jaya sentosa sidoarjo. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi yang di berikan oleh organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo. 3. Koefisein regresi kepuasan kerja (KP) = 0.525 menunjukkan pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan pada PT. Ardendi jaya sentosa sidoarjo. Hal ini menunjukkan semakin baik kepuasan yang du dapatkan karyawan maka akan semakin baik juga peningkatan kinerja karyawan yang ada pada PT. Ardendi jaya sentosa sidoarjo.

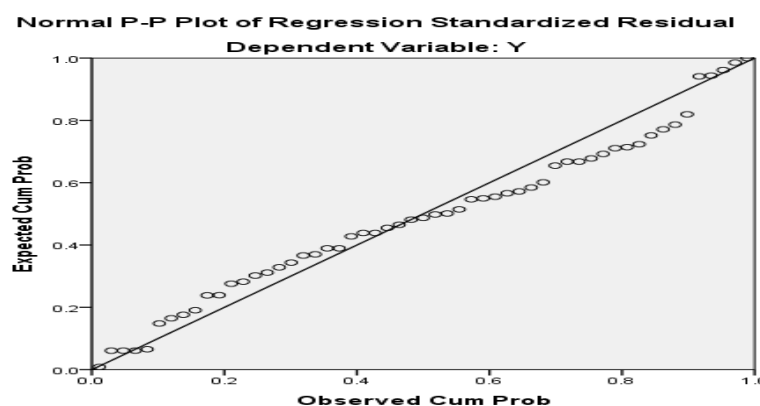
**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel4**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

	Standardized Residual
Kolmogrov-Smirnov Z	0,795
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,552

a. Test distribution is normal  
Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4, nilai signifikan *kolmogrov-smirnov* pada *asymp*, *signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,552 maka dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian



**Gambar 2**  
**Grafik Uji Normalitas Data**  
Sumber: hasil output SPSS 2018

Berdasarkan gambar 2 jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum Prob*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob*). Hal inimenunjukkan bahwa penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan Kolmogrov Smirnov maupun pendekatan grafik, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

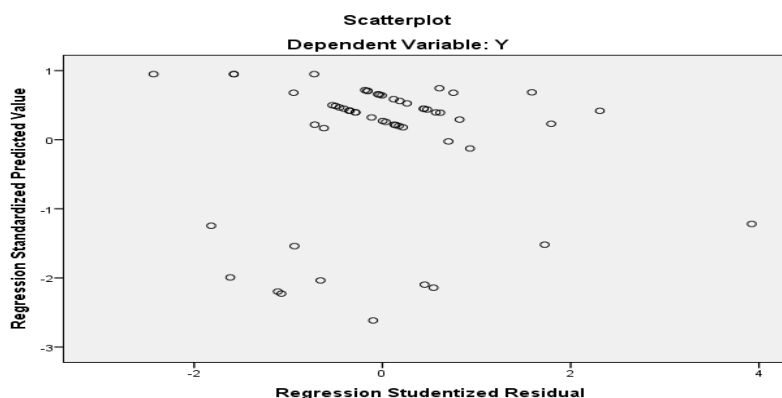
Tabel 5  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin kerja (DK)	0,216	4,631	Non Multikolinearitas
Motivasi (M)	0,548	1,825	Non Multikolinearitas
Kepuasan kerja (KP)	0,23	4,317	Non Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar bvariabel independen atau bebas multikolonieritas, sehingga seluruh variabel independen atau (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar3  
Grafik Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: hasil output SPSS 2018

Berdasarkan gambar 3, uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varianvce dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka homoskedastisitas dan jika berbeda disebut *heteroskedastistas*. Pendeteksian adanya *heteroskedastisitas* menggunakan scatterplot.

### Uji Kelayakan Model (*Goodnes Of Fit*)

#### Uji F

Dilakukan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam menafsirkan nilai aktual dapat diukur *goodnees of fit-nya*. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F, dan koefisien determinasinya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji F sebesar 5% untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh hubungan signifikan yang sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 6**  
**Hasil uji F**

ANOVA					
Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	403.507	3	134.502	94.059	0.000 <sup>b</sup>
Residual	72.929	51	1.43		
Total	476.436	54			

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0,05) sebesar 94,059. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (KK) dan model layak untuk digunakan.

**Pengujian Hipotesis**  
**Koefisien determinasi**

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh jumlah kemampuan model dalam memenangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu nilai. R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

**Tabel 7**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.847	.838	1,196

a. Predictors: (Constant), TDK, TM, TKP  
b. Dependent Variabel: TTK

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai R sebesar 0,920 atau 92,0%. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mempunyai hubungan erat karena nilai R > 0,50. Nilai R square sebesar 0.847 atau 87,7%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat di jelaskan variabel disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah sebesar 87,7%, sedangkan sisanya 10,3% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

## Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T	Sig
(constant)	7,464	0,000
Disiplin kerja (DK)	1,200	0,042
Motivasi (M)	1,825	0,038
Kepuasan kerja(KP)	7,097	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 8 perhitungan uji regresi linier berganda maka hasilnya adalah: a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil perhitungan tabel, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikan untuk disiplin kerja adalah  $\alpha = 0.042 < 0,05$  menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi adalah  $\alpha = 0.038 < 0.05$  menandakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan tabel, di peroleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja adalah  $\alpha = 0.000 < 0,05$  menandakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Yang Pertama Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa

Disiplin kerja dalam penelitian ini terbukti positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo, ini terlihat dari besarnya pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan terdapat pada kolom *corelation-parcial* yaitu sebesar 0,042 atau sebesar 42,0% berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Yang Kedua Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo

Motivasi dalam penelitian ini terbukti positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo, ini terlihat dari besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terlihat pada kolom *corelation-partial* yaitu sebesar 0,038 atau sebesar 38,0% berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Yang Ketiga Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo

Kepuasan kerja dalam penelitian ini terbukti positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo, ini terlihat dari besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terlihat pada kolom *corelation-partial* yaitu sebesar 0,000 atau sebesar 00,0% berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Simpulan Dan Saran

### Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo, maka dapat disimpulkan adalah : (1) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo. (2) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo (3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardendi Jaya Sentosa Sidoarjo.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara: (1) Diharapkan para pimpinan yang ada dalam perusahaan untuk lebih meningkatkan adanya disiplin kerja pada perusahaan dan mengawasi karyawan supaya karyawan dapat lebih bertanggung jawab dan mempunyai tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi, maka kinerja yang ada pada perusahaan akan semakin meningkat. (2) Diharapkan para pemimpin yang ada dalam perusahaan untuk lebih meningkatkan lagi motivasi yang ada pada perusahaan dan semakin memperhatikan kebutuhan fisik dan biologis karyawan serta penghargaan diri atas prestasi yang dicapai. (3). Diharapkan para pemimpin yang ada dalam perusahaan untuk semakin meningkatkan kepuasan yang ada pada perusahaan dan lebih melakukan pengawasan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afriana, 2017, *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.
- Amirin T, 2011, *Populasi Dan Sampel Penelitian*. Ukuran Sampel Rumus Slovin, Erlangga. Jakarta.
- Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_ 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_ 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T.H, 2000, *Manajemen Personalia dan Manajemen SDM*. BPFE. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_ 2011, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_ 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_ 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrawati, 2013, *pengaruh kepuasan kerja kerja, terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*7(2): 136-137.
- Indryani, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.
- Moeherjono, 2009, *Pengukuran Kinerja Kompetensi*. Ghalia. Bogor.
- Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandu. PT. Remaja Rosda karya. Bandung.
- \_\_\_\_\_ 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- \_\_\_\_\_ 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Masyhuri, 2008, *Penelitian Verifikatif*. Edisi Pertama. Andi. Yogyakarta.

- Mathis, Robert L & John, Jackson H, 2008, *Human Resource Management*. Mason : South Western.
- Riva'i, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P., 2006, *Perilaku Organisasi (alihbahasa Drs. Benjamin Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Intan Sejati. Klaten.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge, 2009, *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA : Pearson International Edition, Prentice - Hall.
- Sinungan, 2008, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- . 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Triyaningsih, 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi* 1(2): 31-32.