Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 6, No. 1, April 2017. Hal 119 - 128 ISSN : 2301-5268 | E-ISSN : 2527-9483
Copyright@2016 by LPPM UPI YPTK Padang

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIGARAKSA SATRIA.Tbk CABANG PADANG

Selvi Yona Sari
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

selvi.yona@gmail.com

ABSTRAK

This research was conducted at PT. Tigaraksa Satria.Tbk Padang Branch, with the aim to determine the effect of work discipline, work environment, and work motivation either simultaneously or partially on the performance of employees at PT. Tigaraksa Satria.Tbk Padang Branch.The population in this study were all employees at PT. Tigaraksa Satria.Tbk Padang Branch totaled 50 people, and the data obtained by census method. Data analysis method used in this research is descriptive quantitative methods and multiple linear regression analysis using SPSS version 20.0.The results showed that the discipline of work, work environment and work motivation simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. The magnitude of the effect of three independent variables together on the dependent variable of 60%, while 40% is influenced by other variables not examined in this study. Partial regression test results (t test) showed that the discipline of work, work environment and work motivation significantly positive effect on employee performance. As for the recommendations that the authors need to consider the work attendance and timeliness of work and provide motivation as reword against employees.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Motivation and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangandunia usahayang semakinpesat pada saat ini menyebabkan begitu banyak permasalahan yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu permasalahan yang kebanyakan dihadapi perusahaan adalah aspek kinerja para karyawan. Pada bagian ini karyawan dituntut untuk mampu memenuhi target produksi dan harapan pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti produk yang berkualitas dan layak pakai serta mampu memenuhi kecepatan dan ketepatan waktu dalam pemenuhan ketersediaan produk di pasar.

Dikarenakan adanaya penurunan kinerja, terlihat dari banyaknya barang yang dikembalikan (retur) dikarenakan barang rusak dan kadaluarsa serta bercampurna penempatan barag-barang yang baru dan yang lama di gudang di PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Padag. Selain itu juga terjadi peningkatan jumlah absensi karyawan yang mengakibatkan terhambatnya peoses kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pada penelitian sebelumnya, Noviansyah & Zunaidah (2011) meneliti tentang "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja TerhadapKinerja KaryawanPT. PerkebunanMinanga Ogan Baturaja" menunjukkan hasil yang positif. Selanjutnya Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto dalam jurnalnya dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Juga menunjukkan hasil yang positif dan signifikan

2.1 Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang.

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Aritonang (2005) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013) linkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

2.4 Pengertian Motivasi Kerja

Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Tigaraksa Satria Tbk cabang Padang yang beralamat di Jalan Kampung Jua no. 1 By Pass Lama Lubuk Begalung. Pada perusahaan ini ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, oleh sebab itu peneliti melakukan penelitian tentang variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta pada perusahaan ini tersedia data yang memadai.

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh sendiri secara langsung oleh peneliti (Masngudi dan M.Noor , 2012:18). Data diperoleh dari karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk. Cabang Padang.

Menurut Masngudi dan M.Noor (2012:20) populasi adalah keseluruhan obyek yang diteliti.Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk.cabang padang yang berjumlah 50 orang yang terdiri dari kepala cabang dan karyawan.

Menurut Arikunto (2010:174) mengatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Ridwan (2007: 65)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian diharapkan setiap masing-masing reponden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi setiap individu responden itu sendiri.

Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi . Vol. 6 No. 1, April 2017. Hal 119 - 128 ISSN : 2301-5268 | E-ISSN 2527-9483
Copyright@2016 by LPPM UPI YPTK Padang

3.2 Variabel Penelitian

Kinerja karyawan
Menurut Hasibuan (2003:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Disiplin kerja
Menurut Thoha (2005:76) disiplin adalah suatu peraturan yang memuat keharusan , larangan , dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.

Lingkungan kerja
Lingkungan kerja menurut Kamarudin (2001:87) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Motivasi Kerja
Motivasi kerja menurut Hasibuan (2003:92) berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau daya penggerak

3.3 Teknik Pengujian Data

Untukmelekukan pengujian dalam penelitian ini menggunakan alat uji asumsi klasik. Penggunaan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnyaPenggunaan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini untukmelekukan pengujian dalam penelitian ini menggunakan alat uji asumsi klasik, yaitu :

a. **Uji Normalitas**
   Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal dan tidak.
b. **Uji Multikolinearitas**
   Tujuan dari uji multikolonieritas adalah untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas.
c. **Uji Autokorelasi**
   Uji autokorelasi terjadi apabila terdapat penyimpangan terhadap suatu observasi oleh penyimpangan yang lain atau terjadi korelasi diantara observasi menurut waktu dan tempat.
d. **Uji Heteroskedastisitas**
   Heteroskedasitisitas adalah adanya varians yang berbeda yang dapat membiaskan hasil yang telah dihitung, serta menimbulkan konsekuensi adanya model yang akan menaksir terlalu rendah varians yang sesungguhnya.

3.4 Teknik Analisis Data

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan lebih lanjut, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan reliabilitas.

Copyright@2016 by LPPM UPI YPTK Padang

Uji Validitas
Menurut Imam Ghozali (2005:142) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah/ valid tidak suatu kuisioner. suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur.

Uji Reliabelitas
MenurutGhozali (2005: 170) Reliabilitas berhubungan dengan masyarakat kepercayaan Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti.

Statistik Deskriptif
Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang diguanakan untuk menggambarkan atau mendiskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi (Kuncoro, 2006).

Uji Koefisien Korelasi
Uji korelasi adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara dua variabel (Budiyono, 2005).

Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji F-Statistik
Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktukan pengaruh independen terhadap variabel dependen secara serentak (Gujarati,2007).

Uji t-Statistik
Untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara individu, maka penulis melakukan uji statistik yaitu menggunakan uji t-test (Hairr, 2010).

Koefesien Determinasi
Uji koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Gujarati,2007)

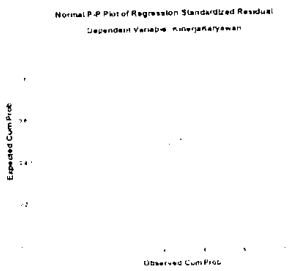
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual telah terdistribusi normal atau tidak. Hal ini penting karena dalam uji regresi semua mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas yang umum di pakai adalah P-P Plot. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 6, No. 1, April 2017, Hal 119 - 128 ISSN : 2301-5268 | E-ISSN : 2527-9483
Copyright@2016 by LPPM UPI YPTK Padang



Gambar 1 : Uji Normalitas

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai VIF < 10. Pada penelitian ini menunjukan hasil sebagai berikut :

Tabel 2: Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X_1)	.674	1.484
2	Lingkungan Kerja (X_2)	.667	1.500
3	Motivasi Kerja(X_3)	.689	1.451

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 atau 10% dan nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10.

Uji Autokorelasi

Pengujianautokorelasi digunakan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi dapat dilakukan melalui penguji terhadap nilai uji durbin-watson. Berikut disajikan uji autokorelasi:

Tabel 3: Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.790[a]	.624	.600	2.94508	.624	25.453	3	46	.000	1.716

Model Summary[b]

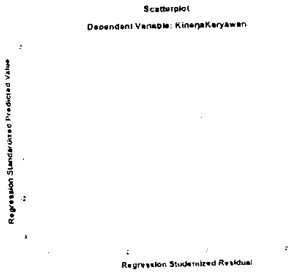
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.790[a]	.624	.600	2.94508	.624	25.453	3	46	.000	1.716

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, DisiplinKerja, LingkunganKerja
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari hasil output SPSS untuk model summary diperoleh nilai DW sebesar 1.716 angka tersebut terletak pada interval 1.553-2.447 sehingga data menunjukan tidak adanya autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2 : Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar grafik *scatterplot* diatas tampak bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Dibawah ini disajikan hasil pengujian regresi linear berganda untuk membuktikan hipotesis I , II yang dikemukan pada Bab II diatas.

Tabel 4Hasil Analisis Rgresi Berganda dariVariabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja danMotivasi Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Padang

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.790[a]	.624	.600	2.94508	.624	25.453	3	46	.000	1.716

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, DisiplinKerja, LingkunganKerja
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.299	3	220.766	25.453	.000[a]
	Residual	398.981	46	8.674		
	Total	1061.280	49			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, DisiplinKerja, LingkunganKerja
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.121	4.007		2.026	.049		
	DisiplinKerja	.178	.086	.229	2.077	.043	.674	1.484
	LingkunganKerja	.236	.102	.255	2.305	.026	.667	1.500
	MotivasiKerja	.397	.091	.475	4.360	.000	.689	1.451

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwaDisiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerjasecara serentak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Padang dapat dilihat dari tabel 3(Model Summary).

Berdasarkan Tabel. 3(Model Summary) di atas diperoleh bahwa koefisien R adalah 0.790 yaitu terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerjasecara serentak terhadap kinerja karyawan pada PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Padang dan nilai *Adjusted R Square* 0.600 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh dari Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara serentak terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 60% dan sisanya 40% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkuppenelitian ini.

Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Padang dapat dilihat dari tabel 3(Anova).

Dari table 3 (Anova)diatas diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 25.453, yang mana F_{tabel} dari df1 3, df2 46 adalah 2.81, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}, 25.453 > 2.81. Dan pada tabel diatas juga diperoleh nilai signifikannya sebesar 0.000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas (0.000a) <0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan "Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Padang" ***diterima.***

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Padang dapat dilihat dan dibuktikan dari tabel 3 (*Coefficient*) di atas dan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 3 di atas terlihat tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0.043<0.05), maka H_1 diterima dan Ho ditolak. Variabel X_1 mempunyai t hitung yakni 2.077 dengan t tabel 2.011. Jadi t_{hitung} X_1 2.077 > t_{tabel} 2.011. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan "disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Padang" ***diterima*** dan signifikan.
Berdasarkan tabel *coefficient* di atas juga dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized coefficient* variabel disiplin kerja sebesar 0.178. Hal ini dapat diinterpetasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.178 unit, demikian pula sebaliknya.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 3 di atas terlihat tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0.026<0.05), maka H_1 diterima dan Ho ditolak. Variabel X_2 mempunyai t hitung yakni 2.305 dengan t tabel 2.011. Jadi t_{hitung} X_2 2.305 > t_{tabel} 2.011. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan "lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Padang" ***diterima*** dan signifikan.
Berdasarkan tabel *coefficient* di atas juga dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized coefficient* variabel lingkungan kerja sebesar 0.236. Hal ini dapat diinterpetasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.236 unit, demikian pula sebaliknya.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 3 di atas terlihat tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0.000<0.05), maka H_1 diterima dan Ho ditolak. Variabel X_3 mempunyai t hitung yakni 4.360 dengan t tabel 2.011. Jadi t_{hitung} X_3 4.360 > t_{tabel} 2.011. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan "motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Padang" ***diterima*** dan signifikan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada responden karyawan koperasi ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut ini :

Variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria Tbk cabang Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkatnya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan mitovasi kerja secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dalam menghasilkan output kerja.

Variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsialberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria Tbk cabang Padang.

Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 6, No. 1, April 2017, Hal 119 - 128 ISSN : 2301-5268 | E-ISSN : 2527-9483
Copyright@2016 by LPPM UPI YPTK Padang

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Sasmita Bros. 1992.

Amstrong, Mischael. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. Jakarta: Elex Media Komputindo. 1999.

Arikunto, S. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.

Aritonang, Keke.T. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta. 2005.

Asmiarsih, Fety. *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Skripsi Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang. 2006.

Astuti Ni Made, Ida Bagus Dharmadiaksa." Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.vol.9. No 2. Halaman 373-384. 2014.

Bambang, Kusriyanto. *Meningkatkan Produktvitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta. 1991.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bandung: PT. Bumi Aksara . 2001.

Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.2000.

Ghozali, I. *Dasar-Dasar Statistik dan SPSS 13*. Yogyakarta: BPEF. 2005.

Gujarati, Damodar. *Dasar-Dasar Ekonometrika Jilid 1*. Jakarta. Erlangga. 2007.

Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia, Bogor. 2002.

Hariandja, Marihot T.E.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2002.

Hasibuan, M. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Pruduktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.

Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2004.

Hetami, Adietya Aric. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi*. Tesis Magister. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya. Malang. 2008.

Husnan, Suad dan Heidjrachman Ranupandojo. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE. 2002.

Isyandi, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Pers. 2004.

Jimeh, A.M. Emotion Labour, Conscientiousness an Job Tenure As Predictors Of Job Performance Smoung University Adminstrative Workers In Siuth Western Performance Negerian. *International Journal Of African & African American Studies*. Vol VII. No 2. pp 111-123.2008.

Jurnal Ekonomi. Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8. No. 2. 99-110 ISSN 2443-063. 2014.

Luthans. F. Organozation Behavior. New York: MC Braw. Hill. Halm 165. 2005.

Luthans. F. *Prilaku Organisasi Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIR YKPN . 2006

Malttis, R.L dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat . 2001.

Mangkunegara,Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Remaja Rosdakarya. Halaman 22. 2002.

_____. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama .2006.

_____. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.2009.

Mardiana. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI. 2005.

Masngudi, Noor Salim. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Trianandra University Press. 2012.

Masrukhin dan Waridin. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.. 2004.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat . 2006.

Melayu, Hasibuan. *Manajemen. Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Halaman 21 . 2003.

Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta. Rajaewali Pers. Halaman 95. 2012.

Nuraini, T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam. 2013.

Oslan, Herijon Lingga. "Pengaruh kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja dan reward sebagai variabel moderating pada Akademik Pariwisata (AKPAR) Medan". *Tesis sekolah pasca sarjana universitas Sumatera Utara*. Medan. Halaman 115 . 2011.

Pasolong, Harbani. *Teori Administrasi Publik*. Bandung:Alfabeta. 2007.