

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening

Mansur. M^{1*}, Marifah²

1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

2 Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

*e-mail: mansurm1965@gmail.com

Received :
25 Februari 2018

Revised :
3 Maret 2018

Accepted :
30 Maret 2018

Available online :
10 April 2018



ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja sebagai variabel intervening pada CV. Samalona Jayapura. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Samalona Jayapura yaitu sebanyak 105 orang. Jumlah sample adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 105 orang dengan teknik sampel jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengukur pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kualitas kerja, (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas kerja terhadap kinerja karyawan, (4) Pengaruh langsung (disiplin kerja terhadap kinerja karyawan) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kualitas Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Good management of human resource will be improve the performance of employees based on expectation and purpose of factory. This study was aimed to determine the effect of working discipline toward the employees' performance of the CV. Samalona Jayapura with working quality as an intervening variable. The research population was all employees of the CV. Samalona Jayapura with the total number of 105 people. The number of sample was all of population, with total number of 105 people and taken by using a technique of saturation sampling. The hypothesis testing was using direct effect and indirect effect with path analysis. The result showed that: (1) There is a positive and significant influence between working discipline towards employees' performance, (2) There is a positive and significant influence between working discipline towards working quality, (3) There is a positive and significant influence between working quality towards employees' performance, (4) The direct effect (working discipline towards employees' performance) is greater than indirect effect (working discipline towards employees' performance through working quality).

Keywords: Working Discipline, Working Quality, Performance.

1. Pendahuluan

Kehidupan modern menuntut setiap perusahaan untuk dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Perusahaan bisa menjadi besar dan kuat apabila didukung dengan manajemen yang handal dan bermutu. Sumber daya manusia yang hebat dan berkualitas adalah salah satu hal yang penting yang dapat menunjang manajemen yang

handal. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan perusahaan. Hasibuan (dalam Annisa Pratiwi 2014:14) 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.

Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menanamkan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja untuk dapat mencapai tujuan yaitu kinerja karyawan yang tinggi. Moenir (dalam Annisa Pratiwi, 2014:19) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, diharapkan seorang karyawan akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien serta tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Semakin bagus kinerja karyawan, maka akan melahirkan kualitas kerja yang semakin bagus. Menurut Heizer dan Render (dalam Susiati Purwating Utami, 2014:17) bahwa kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan.

Penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja telah banyak dilakukan seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Siti Noer Istiqomah (2015) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Namun demikian, penelitian lain yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikarenakan kinerja sendiri untuk bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien, oleh karenanya disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arfindi Parerung, Adolfina, Peggy A. Mekel (2014) dan Dwi Agung Nugroho, Arianto (2013).

Selain *research gap* yang telah dikemukakan diatas, *fenomena gap* juga terjadi pada obyek penelitian. CV. Samalona Jayapura merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha dagang yaitu sebagai distributor tunggal produk Nestle di Kota Jayapura. Berdasarkan observasi awal terdapat beberapa karyawan yang sering datang diatas pk. 08.00 WIT. Sedangkan jam kerja dimulai dari pk. 08.00-17.00 WIT. Sehingga, manajer membuat kebijakan baru yang salah satunya berbunyi: bahwa karyawan yang datang diatas pk. 08.05 WIT tanpa keterangan maka dianggap tidak masuk kerja. Karyawan yang datang terlambat memutuskan untuk tidak masuk kerja. Sehingga, perusahaan kekurangan tenaga kerja pada hari itu. Hal ini mengakibatkan pengiriman barang kepada konsumen menjadi terhambat.

2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (dalam Annisa Pratiwi, 2014:19), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Hasibuan (dalam Agung Setiawan, 2013:1346) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai

bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Dwi Agung Nugroho, 2013:194) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi maupun perseorangan.

Menurut Sutrisno (dalam Wisnu Saputra dan Imam Wibowo, 2017:2) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Pridjominto (dalam Wisnu Saputra dan Imam Wibowo, 2017:2) mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Untuk mencapai tujuan maksimal, kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (dalam Hari Mulyadi dan Nina Marlina, 2017:31-75) ialah 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (dalam Annisa Pratiwi, 2014:3) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Sondang P. Siagian (dalam Annisa Pratiwi, 2014:3-4) pendisiplinan pegawai 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.

Heizer dan Render (dalam Susiati Purwating Utami, 2014:17) kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Menurut Flippo (dalam Julius Sinuraya, 2007:20) berpendapat tentang kualitas kerja yaitu “meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum”.

Hasibuan (dalam Annisa Pratiwi 2014:14) 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. Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Annisa Pratiwi, 2014: 2) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kualitas kerja.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kerja terhadap kinerjaaryawan.
4. Secara tidak langsung terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan jenis kuantitatif asosiatif (hubungan kausal) yakni hubungan yang bersifat sebab akibat. Arikunto (2006:130) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Samalona Jayapura yaitu sebanyak 105 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sugiyono (2008:122) sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang.

Definisi operasional variabel yang dijelaskan adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Adapun indikator disiplin sebagai berikut: (1) Mematuhi semua peraturan perusahaan (2) Penggunaan waktu secara efektif, (3). Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, (4) Tingkat absensi.
- b. Kualitas adalah kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan. Indikator kualitas kerja karyawan adalah sebagai berikut: (1) Kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya pikir, (2) Ketrampilan, (3) Penguasaan ilmu yang luas, (4) Pengawasan teknis.
- c. 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. Indikator kinerja adalah: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Pelaksanaan Tugas, (4) Tanggung Jawab.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan daftar pernyataan, dan instrumen penelitian diarahkan sesuai dengan variabel-variabel yang digunakan dalam model penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis jalur (path analysis). Dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 \quad (1)$$

$$Z = a + b_2X_2 \quad (2)$$

$$Y = a + b_3X_3 \quad (3)$$

4. Hasil dan Pembahasan.

Berdasarkan dengan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21.0 for windows, maka diperoleh tiga persamaan regresi linear sederhana yaitu:

4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | |
| (Constant) | 15,771 | 3,025 | 5,193 | 0,000 |
| Disiplin Kerja | 0,448 | 0,094 | 4,764 | 0,000 |

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2018

Dari tabel 1 di atas dapat menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Sig.) hubungan disiplin kerja terhadap kualitas kerja =0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05). Maka, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, hubungan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja.

4.2 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | |
| (Constant) | 16,753 | 3,359 | 4,988 | 0,000 |
| Disiplin Kerja | 0,395 | 0,104 | 3,785 | 0,000 |

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2018

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Sig.) hubungan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan=0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05). Maka, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, hubungan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Variabel Disiplin Kerja (X) mempunyai hubungan tidak langsung ke variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu melalui variabel Kualitas Kerja (Z) atau $b_2 \times b_3$. Sehingga total pengaruh variabel X ke variabel Y secara tidak langsung adalah b_4 ($b_2 \times b_3$). Untuk mengetahui seberapa besar koefisien regresi dari masing-masing variabel, dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Nilai Koefisien Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|---|-----------------------------|------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | |
| Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan (b_1) | 0,448 | 0,094 | 4,764 | 0,000 |
| Disiplin Kerja → Kualitas Kerja (b_2) | 0,395 | 0,104 | 3,785 | 0,000 |
| Kualitas Kerja → Kinerja Karyawan (b_3) | 0,476 | 0,079 | 6,035 | 0,000 |

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2018

Dari tabel 10 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

| | | |
|-------------------------|---------|---------|
| Pengaruh langsung X → Y | = b_1 | = 0,448 |
| Pengaruh langsung X → Z | = b_2 | = 0,395 |
| Pengaruh langsung Z → Y | = b_3 | = 0,476 |

Pengaruh tidak langsung $X \rightarrow Z \rightarrow Y = b_4 = b_2 \times b_3$
Pengaruh tidak langsung $X \rightarrow Z \rightarrow Y (0,395 \times 0,476) = 0,18802$

4.4 Pembahasan

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa nilai probabilitas (Sig.) hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05). Maka, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, hubungan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,448. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Noer Istiqomah (2015), Arfindi Parerung, Adolfina, Peggy A. Mekel (2014) dan Dwi Agung Nugroho, Arianto (2013) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,448 dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisnu Saputra Imam Wibowo (2017), Arfindi Parerung, Adolfina, Peggy A. Mekel (2014), Dwi Agung Nugroho, Arianto (2013) dan Agung Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa nilai probabilitas (Sig.) hubungan disiplin kerja terhadap kualitas kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05). Maka, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, hubungan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,395. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julius Sinuraya (2007) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan sebesar 0,395.

4.4.2 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan nilai probabilitas (Sig.) hubungan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05). Maka, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, hubungan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,476. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barlian Wijaksono, Aida Vitayala Hubeis dan Imam Teguh Saptono (2017), Yusuf Wildan Setyadi, Sri Wartini (2016) dan Agustina Asis (2014) yang mengatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,476.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja

Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja harus dihitung dengan mengalikan nilai koefisien jalur disiplin kerja (X) ke kualitas kerja (Z) dengan koefisien kualitas kerja (Z) ke kinerja karyawan (Y) yaitu $b_4 (0,395 \times 0,476) = 0,18802$. Hasil ini lebih kecil bila dibandingkan dengan pengaruh langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,448. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi mediasi atau dengan kata lain, variabel kualitas kerja tidak memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar pengaruh disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Semakin besar pengaruh disiplin kerja maka kualitas kerja karyawan akan semakin baik.

Kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar pengaruh kinerja karyawan maka akan semakin baik kualitas kerja karyawan.

Kualitas kerja sebagai variabel intervening tidak berhasil memediasi hubungan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Daftar Pustaka

- Arfindi Parerung, Adolfinia, Peggy A. Mekel. 2014. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal EMBA Universitas Samratulangi Manado*. Volume 2, Nomor 4, 688-696.
- Arikunto, S. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asis, Agustina. 2014. Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*. 2 (3). 2640-2649.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Istiqomah, Siti Noer dan Suhartini. 2015. Pengaruh Disiplin Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Yogyakarta Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*. Volume 19. Nomor 1, 89-97.
- Nugroho, Dwi Agung dan Arianto. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia*. Volume 9, Nomor 2, 191-2002.
- Pradhipta, Sindu dan Edi Raharjo. 2005. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *Skripsi Universitas Diponegoro Semarang*, ii-61.
- Pratiwi, Annisa. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang*, ii-52.
- Respatiningsih, Ida dan Frans Sudirjo. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Volume 4, Nomor 3, 2015, ISSN : 2302-2752.
- Rivai, V. dan E. J. Sagala. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta Utara.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*. Volume 1, Nomor 4, 1245-1253.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfa Beta, Bandung.