

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Bambang Giyarto**

Alumni Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata  
Tamansiswa

Email : bambanggiyarto.contact@gmail.com

### ***Abstrak***

*This study aims to determine whether job satisfaction and work discipline partially or together with positive and significant to employee performance on employees, this research is a quantitative research, the sample used is 35 employees. Research data by using questionnaire method, data analysis techniques used descriptive data analysis and multiple linear regression analysis, the results showed that job satisfaction had a positive affect on the employees performance. Work discipline has a positive and significant impact on employee performance, job satisfaction and work discipline have a positive and significant impact on employee performance.*

**Keywords:** *job satisfaction, work discipline, employee performance*

### **PENDAHULUAN.**

Kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja karyawannya, performance atau kinerja menurut Prawirosentono (2008:1) adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Bernard (1999:27) bahwa ungkapan seperti *output*, kinerja, efisiensi, efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas, sedangkan produktivitas sendiri merupakan rasio *output* terhadap *input*. Kepuasan Kerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau badan usaha. Sebab kepuasan kerja karyawan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Ini berarti bahwa karyawan yang puas atas pekerjaannya akan berdampak pada output yang baik pula.

Disiplin kerja juga erat hubungannya dengan kinerja organisasi. Disini sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan atau karyawan antara lain adalah memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahannya.

Laboratorium bertanggung jawab atas pelayanan mahasiswa. Dengan sangat pentingnya peran dari Laboratorium terhadap mahasiswa yang dampaknya langsung terhadap kelangsungan proses pembelajaran yang tertib, lancar, aman, nyaman dan efisien menjadi suatu keharusan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan suatu peningkatan dan perbaikan kinerja yang terus menerus dari Laboratorium. Untuk meningkatkan kinerja dari suatu organisasi tidak lepas dari faktor kepuasan kerja yang diterapkan, disiplin kerja karyawan dilingkungan Laboratorium.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan dan disiplin kerja dan terhadap kinerja karyawan Laboratorium.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja : Menurut Davis, Keith dalam Ramlan Ruvendi (2005:17). Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Porter dan Lawler dalam Bavedam, J. dalam Ramlan Ruvendi (2005:17) kepuasan kerja adalah bangunan unidimensional dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Menurut Susilo Martoyo (1992:115), kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Waxley dan Yulk (1992), mengartikan kepuasan kerja sebagai “*the way employee feels about his or her job*”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:202).

Disiplin Kerja : Andro Vidriansyah (2014) menjelaskan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:334) disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Muhammad Taufiek R. S. (2015) disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Resti Lufitasari, 2014).

Kinerja Karyawan : Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan Lembaga. Menurut Amalia (2012) kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dihasilkan dalam kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian Lembaga. Sedangkan kinerja menurut Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala (2013) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

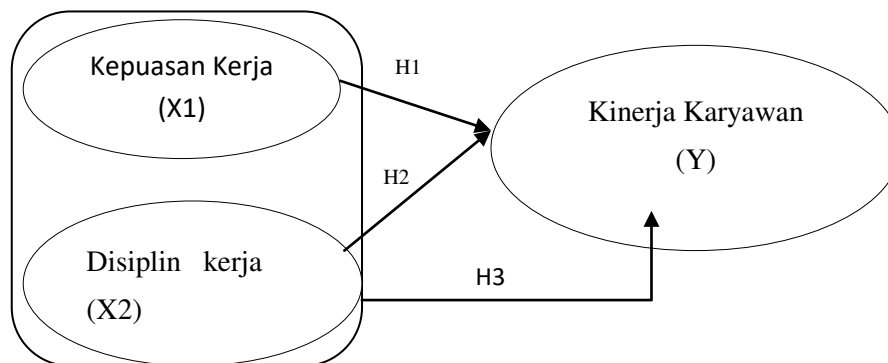
Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Sedangkan kinerja menurut Hasibuan (2009:160) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2010:9). Kinerja karyawan tidak hanya lebih dari sekedar kesadaran dan keberadaan bagi Lembaga, tetapi kinerja karyawan harus memiliki suatu kebijakan untuk melakukan hubungan karyawan

dengan Lembaga secara aktif. Menurut Kusuma Chandra (2017) dalam kriteria sistem penilaian yang baik menggunakan tipe evaluasi kerja, dan keputusan mendasar mengenai jenis kinerja karyawannya.

### **Kerangka Pikir Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah rumusan dan tujuan penelitian maka dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

### **Metode Penelitian**

#### **Sifat Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi.

#### **Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan . Seluruh karyawan pada Laboratorium dijadikan responden untuk menguji kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, yaitu metode pengambilan sampel dengan mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian (Wiyono, 2011:88), yang berjumlah 35 karyawan tetap Laboratorium.

#### **Sumber Dan Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik yang dipergunakan untuk pengumpulan data primer dilakukan dengan alat kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner untuk memperoleh data didasarkan skala Likert dengan menggunakan 5 opsi jawaban, yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju dan (5) sangat setuju.

### Uji Validasi Dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r_{\text{tabel}}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel (Ghozali, 2011:52-53).

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja, pengukurannya dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibanding dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). suatu variable dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, hal ini sesuai dengan yang disampaikan *Nunnally* (1994) dalam (Ghozali, 2011:48).

### Teknik Analisis Sampel

Seluruh karyawan pada Laboratorium dijadikan responden untuk menguji kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, yaitu metode pengambilan sampel.

### Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis yang kemudian diberi kesimpulan yang general (Ghozali, 2011).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Data Penelitian

#### a. Karakteristik Responden

Dari 35 responden diteliti didominasi oleh usia lebih dari 35 tahun sebanyak 11 orang atau 31,4% Responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 28 responden atau 80%. Sebanyak 18 orang atau 51,4% pendidikan terakhirnya adalah S1. Dan didominasi oleh masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 12 orang atau 34,3%.

#### b. Deskripsi Variabel

##### Variabel Independen X1 (Kepuasan Kerja)

Berdasarkan dari 35 responden, dan jumlah pernyataan 9 serta pernyataan-pernyataan pada variabel kepuasan kerja didominasi dengan jawaban setuju.

##### Variabel Independen X2 (Disiplin Kerja)

Berdasarkan dari 35 responden, dan jumlah pernyataan 14 serta pernyataan-pernyataan pada variabel disiplin kerja didominasi dengan jawaban setuju.

##### Variabel Dependen Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan dari 35 responden, dan pertanyaan 21 serta pernyataan-pernyataan pada variabel kinerja karyawan didominasi dengan jawaban setuju.

### 1) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2001), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.380	.486		2.838	.008					
	x1_kepuasan_kerja	.315	.115	.381	2.746	.010	.569	.437	.346	.826	1.211
	x2_disiplin_kerja	.340	.104	.452	3.259	.003	.611	.499	.410	.826	1.211

a. Dependent Variable: y\_kinerja

Sumber: data sekunder diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,826. Nilai tersebut di atas 10% (0,10), sedangkan bila dilihat berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) masing-masing variabel mempunyai nilai sebesar 1,211 untuk kepuasan kerja dan 1,211 untuk disiplin kerja. Nilai tersebut juga di bawah nilai ketetapan yaitu kurang dari 10, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

**a. Analisis Regresi**

Dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adapun hasil persamaan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Rangkuman Hasil Olah Data Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.380	.486		2.838	.008					
	x1_kepuasan_kerja	.315	.115	.381	2.746	.010	.569	.437	.346	.826	1.211
	x2_disiplin_kerja	.340	.104	.452	3.259	.003	.611	.499	.410	.826	1.211

a. Dependent Variable: y\_kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Persamaan yang diperoleh adalah

$$Y = 1,380 + 0,315 X_1 + 0,340 X_2 + e$$

Persamaan regresi berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,380 (konstanta= b) menunjukkan bahwa dalam keadaan variabel-variabel independen diasumsikan tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja karyawan sebesar 1,380, nilai standart error (e) adalah 0,2233 artinya tingkat kesalahan diluar penelitian sebesar 0,2233.
2. Koefisien regresi sebesar 0,315 menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 unit maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,315 di mana variabel lainnya dianggap tetap. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif atau searah terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi sebesar 0,340 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1 unit maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,340 di mana variabel lainnya dianggap tetap. Nilai koefisien regresi yang positif

menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif atau searah terhadap kinerja karyawan.

4. Dari persamaan regresi diketahui bahwa faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**b. Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 <sup>a</sup>	.492	.461	.22377	1.623

a. Predictors: (Constant), x2\_disiplin\_kerja, x1\_kepuasan\_kerja

b. Dependent Variable: y\_kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

R. Square yang bernilai 0,492, mempunyai arti bahwa 49,2 % variabel faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan 50,08% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

**c. Uji Hipotesis (Uji t)**

Pada hasil analisis terlihat bahwa t hitung untuk setiap faktor yaitu sebagai berikut :

1. Uji  $t_1$  yaitu kepuasan berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan Laboratorium Teknik Yogyakarta diperoleh hasil bahwa:

$t_{hitung} \text{ kepuasan kerja } (X_1) (2,746) > t_{tabel} (2,042)$ , maka  $H_0$  ditolak : yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bila dilihat dari signifikan lebih kecil dari 0,05.

2. Uji  $t_2$  yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan pada Laboratorium Teknik Yogyakarta diperoleh hasil bahwa:

$t_{hitung} \text{ disiplin kerja } (X_2) (3,259) > t_{tabel} (1,980)$ , maka  $H_0$  ditolak : yang artinya berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bila dilihat dari signifikan lebih kecil dari 0,05.

**d. Uji Hipotesis (Uji F)**

Menurut Ghozali (2001), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 8. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.554	2	.777	15.521	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.602	32	.050		
	Total	3.157	34			

a. Predictors: (Constant), x2\_disiplin\_kerja, x1\_kepuasan\_kerja

b. Dependent Variable: y\_kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas (uji Anova), diperoleh nilai F hitung sebesar 15,521 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai F lebih besar dari 3,26, maka hipotesis ketiga yaitu kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada Laboratorium dapat diterima.

## **2. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan Laboratorium. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai (0,658) yang lebih tinggi dari nilai r tabel (0,361). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan Laboratorium memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, karyawan yang suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa, walaupun balas jasa juga penting (Hasibuan,2007:185).

Pengaruh disiplin kerja karyawan Laboratorium memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai (0,801) lebih tinggi dari r tabel (0,361), maka pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan Laboratorium Teknik Yogyakarta menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan Laboratorium signifikan. Disiplin kerja adalah kesadaran atau ketaatan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya (Siagian, 2007).

Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan Laboratorium memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan Laboratorium. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan laboratorium. Hal ini dapat diketahui dari harga F dalam Anova sebesar 15,521 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi < 0.05 maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan Laboratorium.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan.**

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium serta kepuasan kerja dan disiplin

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium.

### **Saran.**

Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif bagi kinerja karyawan laboratorium, dan indikator kinerja karyawan laboratorium menunjukkan positif, untuk itu mohon Kepala UPT dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan indikator lain misalnya : kuantitas dan keandalan. Bila indikator tersebut ditingkatkan maka kinerja karyawan dapat meningkat jenis pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan akurat. Bagi peneliti berikutnya supaya dapat menambahkan dengan variabel lain

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Furi. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Smart Tbk Di Surabaya". *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN".
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Apiani, Duwi. 2012. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang". *Jurnal Maahasiswa Q-MAN, Volume 1 No.4 halaman76-86*.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari". *Skripsi*. FE, Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Azwar, Hendri. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel GRAND INNA Muarapadang. *Skripsi*. Fakultas Teknik, Manajemen Perhotelan, Universitas Negeri Padang.
- Bernard, Chester I. 1999. *The Function of Executive*. Dryden: Dryden Press.
- Ekaningsih, Ana Sri. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderisasi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Edisi Kelima.
- Handoko, Ahmad. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal*.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriawan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Husein, Umar. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kirana, Kusuma Chandra. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*. Cetakan Pertama. Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- Iqbal, Mohammad. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Fokus Ekonomi. Volume15 No.2*.
- Khairiyah. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera. *Jurnal. Volume 5*.
- Kurniawan, Hendra. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra. Volume 1 No. 2*.
- Lutfitasari, Resti. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta. *Skripsi*. FE, Akuntansi Diploma III, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkuprawira, T.S. & Aida, V.H. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.



- Mustofa, Yusuf. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Fave Hotel Kusumanegara Yogyakarta. *Skripsi*. FE, Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Nugroho, Arwangsi. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Sari Husada Kota Demak.
- Pramitha, Bertha Tesza. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan (KP). *Skripsi*. FE, Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Prawatya, Dipta Adi. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di KRAI Purwodadi. *Diponegoro Journal of Management. Volume 1 No.1. hal. 323-331*.
- Priatini, Angke. 2012. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Aero Perdana Internusa. *Skripsi*. Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama.
- Rakasiwi, Galih. 2014. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Reksohadiprodjo, Handoko T.H. 2008. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo,
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Rohani, Fajar. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Borobudur Silver's Art, Sorosutan, Yogyakarta. *Skripsi*. FE, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sanjaya. Muhammad T. R. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Skripsi*. FE, Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*: Jakarta: Rineka Cipta.
- Surahman. Asep Saleh. 2012, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1, FE UST Yogyakarta.
- Suranto. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo. *Jurnal*.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Vidriansyah, Andro. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indosat Semarang).
- Wahab, R.B. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. *Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Wardani, Roni Eko Pramuji. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Karita Moslem Square Yogyakarta. *Skripsi*. FE, Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

- Widjojo, A.M. Rosa. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus volume 25 (2): 217-231*.
- Widiyanto, Hery. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Perak Salim Silver Yogyakarta. *Skripsi*. FE, Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis, Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

