

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR REKTORAT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Suparjono

Mahasiswa Program Pascasarjana
Program studi Magister Sains Manajemen Universitas Riau

ABSTRACT

SUPARJONO, NIM. 1110247455. Influences of Work-discipline and Motivation toward Work-satisfaction and Performance of Employees at the Rectorate Office of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau. Supervised by Dr.Hj. Sri Indarti, M.Si dan Prof.Dr.H.B. Isyandi, MS.

This study aims to investigate and to analyze influences of work-discipline and motivation toward work-satisfaction and performance of employees at the rectorate office of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.

Data was collected primarily through distributing a questionnaire to all employees, as many as 107 people. Sampling technique of the study was census method. Technique of data analysis was multi regression two stages. Hypotheses were examined through statistical formula, they were, F test, determination test (R^2) t test, and partial correlational (r^2).

Finding of the study indicates that work-discipline and motivation give significant contribution toward work-satisfaction. Partial test showed Work-discipline was correlated with and had a dominant influence toward work-satisfaction. Work-satisfaction had a significant influence toward performance employees.

Keywords: work-discipline, motivation, work-satisfaction, performance.

I. PENDAHULUAN

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Pada Perguruan Tinggi terdapat 2 (dua) unsur SDM yaitu Dosen dan tenaga administrasi (pegawai). Dosen memiliki tugas yaitu melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat untuk menyiapkan kader-kader intelektual bangsa di masa yang akan datang. Tugas ini merupakan tugas pokok (substantif) perguruan tinggi. Pegawai sebagai pelaksana administrasi pada perguruan tinggi memiliki peran yang cukup strategis dalam rangka memberikan pelayanan administrasi baik kepada pihak internal (dosen, mahasiswa) maupun kepada pihak eksternal (alumni, orang tua dan lembaga lain terkait). Keberhasilan pelayanan dibidang administrasi sangat ditentukan oleh kinerja yang tinggi dari seluruh pegawai, dimana kinerja yang tinggi diidentifikasi melalui kepuasan pengguna jasa, dalam hal ini adalah mahasiswa dan dosen.

Kinerja pegawai Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim masih rendah. Hal ini tentu saja dapat dirasakan oleh para pengguna jasa layanan para pegawai itu sendiri yaitu dosen dan mahasiswa. Banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan terkait dengan mutu kinerja pegawai mencerminkan bahwa kinerja pegawai itu masih jauh dari harapan. Pelayanan yang sangat lambat atau bahkan tidak maksimal dapat ditemui sehari-hari dengan kasat mata. Hal ini diduga tidak terlepas dari faktor-faktor seperti kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja pegawai itu sendiri didalam melaksanakan pekerjaannya.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini meliputi (1). Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau? (2). Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau? (3). Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau? (4). Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau?

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Menurut Robbin (2006) kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki pegawai. Dan kinerja merupakan hal yang menjadi perhatian pemimpin organisasi.

Selanjutnya Menurut Werther & Davis (dalam Isyandi, 2004: 81) unjuk kerja (kinerja) dapat digambarkan sebagai (1) apa yang dicapai atas prestasi yang terlihat, (2) kemampuan kerja (alat), bekerja berkemampuan dengan menggunakan tenaga. Unjuk kerja (kinerja) merupakan prestasi kerja sesuai dengan suatu catatan yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu selama suatu periode tertentu.

B. Kepuasan Kerja

Menurut Davis (1998: 105) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif (“senang melakukan tugas yang beraneka”) yang berbeda dari pemikiran obektif (“pekerjaan yang rumit”), dan keinginan perilaku (“tidak ingin melakukan pekerjaan dalam beberapa waktu kedepan”). Ketiga bagian dari sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku dimasa datang. Menurut Handoko (2008), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai memandang pekerjaan mereka.

C. Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Keith Davis (1998) mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standard”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai usaha manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan pada upaya membernarkan dan melibatkan pengetahuan-

pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik, disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

D. Motivasi

Menurut Gibson dkk. (1997: 93) bahwa motivasi adalah suatu kajian yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan seseorang. Terdapat beberapa pandangan mengenai motivasi yaitu:

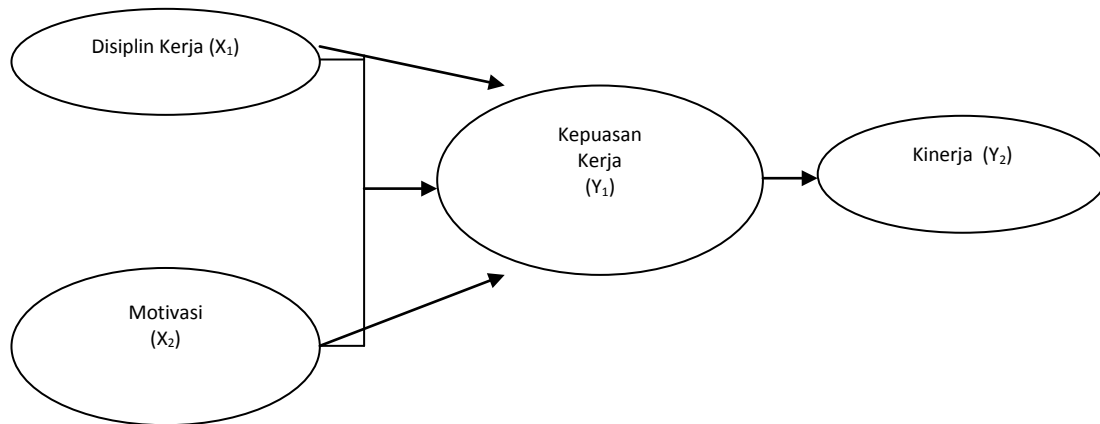
- (1). Para ahli teori menyajikan penafsiran yang sedikit berbeda dan memberi tekanan pada faktor-faktor yang berbeda-beda.
- (2). Motivasi berhubungan dengan perilaku dan prestasi
- (3). Perbedaan fisiologis, psikologis, dan lingkungan adalah faktor-faktor yang harus dipertimbangkan.

Gibson juga menyatakan motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau didalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat.

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan hasil riset terdahulu yang dikemukakan diatas maka penulis dapat merumuskan kerangka pemikiran bahwa alur pemikiran dalam penulisan ini yaitu dimulai dengan mengidentifikasi pengertian kinerja. Menurut Robbin (2006) kinerja adalah merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan Sehingga diperlukan usaha-usaha oleh pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

Model Pemikiran :



Sumber: James L. Gibson, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly (2000)

F. Hipotesis

- (1). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
- (2). Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau?
- (3). Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau?
- (4). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau?

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan menggunakan metode deskriptif analisis dimana penelitian mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Dan pengumpulan data melalui kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya disajikan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini.

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau yang berjumlah 107 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus, artinya seluruh populasi yaitu pegawai pada kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau adalah sebagai responden.

Istijanto (2006: 117) sebagai pedoman kasar, untuk organisasi-organisasi kecil dengan jumlah pegawai sedikit (dibawah 200), riset, seperti survei, bisa dilakukan terhadap semua pegawai. Artinya, penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga "sampel" sama dengan populasi. Sebaliknya jika jumlah pegawai besar (diatas 200), survei dapat dilakukan terhadap sejumlah pegawai yang dipilih sebagai sampel

B. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan penyebaran kuesioner dan pengamatan langsung oleh penulis, Sedangkan data sekunder diperoleh dengan meminjam arsip-arsip atau dokumen-dokumen kepegawaian.

C. Teknik Analisa Data

Analisis data dimaksudkan untuk mengkaji dan mengetahui hubungan antar variabel bebas (X) yakni disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel terikat (Y) yakni kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dua tahap dengan persamaan sebagai berikut:

$$(1) \text{ Model Regresi I : } Y_1 = a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$(2) \text{ Model Regresi II: } Y_2 = a_2 + b_1 Y_1 + e$$

Keterangan:

Y_1 : Variabel Kepuasan Kerja

Y_2 : Variabel Kinerja Pegawai

X_1 : Variabel Disiplin Kerja

X_2 : Variabel Motivasi

a: Konstanta

b: Koefisien regresi

e: Standard error (variabel diluar penelitian)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hipotesis I: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 4.195 dengan sig. 0.000 lebih kecil dari probabilitas 0.05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau terlihat pada kolom *Correlation-partial* yaitu sebesar 0.380 atau sebesar 38%. Dilihat dari t hitung $4.195 > 1.65950$ yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis II: Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Variabel motivasi memiliki t hitung sebesar 3.866 dengan sig. 0.000 lebih kecil dari probabilitas 0.05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau terlihat pada kolom *Correlation-partial* yaitu sebesar 0.355 atau sebesar 35.5%. Dilihat dari t hitung $3.866 > 1.65950$ yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis III : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Secara simultan yaitu untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. berdasarkan Tabel 4.12 didapatkan nilai F hitung sebesar 108.271 (signifikansi $F = 0.000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($108.271 > 3.08$) atau $Sig F < 5\%$ ($0.000 < 0.05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui koefisien determinasi sebesar 0.676 atau 67.6%. Artinya bahwa variabel Y dipengaruhi sebesar 67.6% oleh disiplin kerja dan motivasi sedangkan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas tersebut.

Hipotesis IV: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki t hitung sebesar 11.886 lebih besar dari t tabel sebesar 1.65936 atau nilai Sig = 0.000 < α = 5% (0.000 < 0.05) menyatakan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Dari nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0.574 (57.4%). Artinya bahwa kinerja dipengaruhi kepuasan kerja sebesar 57.4%. Berdasarkan Tabel Coefficients didapatkan persamaan: $Y = 11.018 + 0.594Y_1$

B. Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Berdasarkan hasil penelitian penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Hasil penelitian ini didukung teori yang disampaikan oleh Keith Davis (1998) menyatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai usaha manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai pada Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Berdasarkan hasil penelitian penelitian diketahui bahwa variabel motivasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Hasil penelitian ini didukung teori yang disampaikan oleh Gibson (1997: 93), mengartikan motivasi adalah suatu kajian yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan seseorang. Gibson juga menyatakan motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau didalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Berdasarkan hasil penelitian penelitian diketahui bahwa variabel keuasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Hasil penelitian ini didukung teori yang disampaikan oleh Ivancevich, Konopaske dan Maateson (2008) menyimpulkan bahwa terdapat tiga pandangan yaitu : 1) kepuasan kerja menyebabkan kinerja, 2) kinerja menyebabkan kepuasan kerja, 3) kepuasan kerja menyebabkan kinerja yang dimoderatori oleh variabel lain seperti imbalan (*reward*).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja dengan indikator bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, bersedia diberi tugas tambahan diluar tugas rutin, memahami hak dan kewajiban sebagai pegawai, bekerja dengan sepenuh hati dan sungguh-sungguh, bekerja dengan jujur, datang dan pulang kantor tepat waktu, melaksanakan ketentuan/tata tertib yang berlaku di kantor, bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi, melaksanakan tugas dengan maksimal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Indikasi variabel disiplin kerja dalam kategori tinggi, namun masih ada unsur disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan khususnya dalam hal melaksanakan ketentuan-ketentuan/tata tertib yang berlaku di kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau masih perlu diperhatikan.

2. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi dengan indikator mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, berusaha mengembangkan skil individu, bersedia bekerja diluar jam kerja/lembur, memiliki ide-ide cemerlang untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan, memiliki kreatifitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas, senang menerima saran atau kritik atas pekerjaan, senang melaksanakan pekerjaan yang sulit bagi sebagian orang, senang melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Indikasi variabel motivasi dalam kategori tinggi, namun masih ada unsur motivasi yang masih perlu ditingkatkan khususnya dalam hal memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masih perlu diperhatikan.
3. Secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Variabel yang paling besar pengaruhnya adalah disiplin kerja.
4. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dengan indikator puas dengan imbalan yang diterima, menerima kompensasi sesuai dengan beban kerja, bekerja dengan peralatan kerja yang cukup dan mendukung, menjalin kerjasama yang baik dan menyenangkan dengan sesama rekan kerja, kantor telah menetapkan peraturan kerja yang jelas, kantor memberikan tugas yang jelas, kantor telah membuat SOP sehingga memudahkan dalam bekerja, kantor telah menyediakan jenjang karir yang jelas, kantor memberikan kesempatan untuk mengikuti diklat, kantor memberikan kesempatan bila ingin melanjutkan pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikasi variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi, namun masih ada unsur kepuasan kerja yang masih perlu ditingkatkan khususnya dalam hal apabila kantor tidak memberikan tugas yang jelas yang harus dilaksanakan oleh pegawai perlu mendapat perhatian.

B. Saran

Saran yang dapat dilaksanakan serta bermanfaat bagi peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau antara lain :

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau maka perlu dilakukan pengawasan terhadap pegawai yang melanggar ketentuan/tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau serta memberi sanksi bagi pegawai yang melanggar ketentuan/tata tertib secara konsekuen.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau, perlu dilakukan upaya meningkatkan semangat kerja para pegawai dan upaya peningkatan keahlian serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya melalui kegiatan pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai kemudian memotivasi pegawai dengan memberikan insentif sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, perlu dilakukan penetapan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang jelas, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri melalui diklat-diklat dan melanjutkan pendidikan, serta menyediakan jenjang karir yang jelas dan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karirnya.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau, perlu dilakukan pembinaan dan pengarahan mengenai tugas pokok secara berkala sehingga pegawai dapat mengerti dan jelas dengan tugas serta tanggung jawabnya, sehingga para pegawai diharapkan akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith, and W. Newstrom. 1998. *Human Behaviour at work, Organization Behaviour*, Mc. Grow Hill, Singapura
- Edi, Elia. 2013. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian Pada Kantor Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Solok Selatan*, Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta, Padang
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1997. *Organization (Terjemahan)*. Cetakan Keempat, PT.Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* . Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Isyandi B, 2004. *Manajemen Manusia Dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru
- Listianto, Toni. Dkk. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus dilingkungan PDAM kota Surakarta)*. Jurnal Daya Saing, Surakarta
- Mamik. 2009. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian operasional pada tiga (3) Perusahaan Industri Kertas di Jawa Timur*, Vol. 7 No. 2, Malang
- Muslih, Bahsoumi. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PT. Sang Hyang Sari (persero) Regional III Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10 No. 4, Malang
- Robbins, Stephen.P. Judge, Timothy.A.2008.*Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi)*.Buku 2, Edisi Dua Belas, Salemba Empat, Jakarta
- Susianti, Enni. *Analisa Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PNS Non Dosen Pada Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara Medan*. Tesis, 2011, Medan