

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG UTAMA SEMARANG BAGIAN *BODY
REPAIR***

Vicki Anggraeni Purwanto¹ & Agus Hermani DS²

E-mail: vicki.anggraeni@yahoo.com

Abstrak

CV. Bintang Utama Semarang sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbaikan mobil masih dijumpai tingkat kinerja beberapa karyawan rendah seperti masih terdapat kualitas kerja yang rendah, jumlah perbaikan mobil belum mencapai target, kemandirian karyawan masih rendah, dan tingkat komplain dari pelanggan tinggi. Hal tersebut diduga dikarenakan terdapat pengal¹aman kerja karyawan yang kurang baik dan disiplin kerja karyawan yang dinilai masih rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Utama Semarang. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penjelasan (eksplanatory research). Dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden menggunakan pendekatan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), uji regresi, koefisien determinasi (R²), signifikansi uji t dan uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan, kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Dua variabel telah diuji secara bertahap maupun bersama-sama menunjukkan hasil bahwa variabel pengalaman kerja (0,724) dan disiplin kerja (0,783) secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangan yang dimiliki oleh variabel disiplin kerja lebih besar dari besaran sumbangan yang dimiliki variabel pengalaman kerja, nilai koefisien determinasi (R²) untuk variabel pengalaman kerja sebesar 52,5% dan disiplin kerja sebesar 61,4%.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

¹ Vicki Anggraeni P., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

² Agus Hermani DS., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

The Effect of Work Experience And Work Discipline Toward the Employee Performance of CV. Bintang Utama Semarang Body Repair Division

Vicki Anggraeni Purwanto¹ & Agus Hermani DS²

E-mail: vicki.anggraeni@yahoo.com

Abstract

CV. Bintang Utama Semarang as a company engaged in the service car repair still found some employees lower performance levels as there is still a low quality work, the number of car repair has not yet reached the target, the independence of the employees is still low, and a high level of customer complaints. It is alleged there are work experience due to the employee and employee discipline assessed was still low.

This research aims to find out how the influence exerted by work experience and discipline work against employee performance CV. Bintang Utama Semarang. The type of research used is the type of explanation (eksplanatory research). With the number of samples as much as 58 respondents use the sampling approach saturation. Data collection using the questionnaire with likert scale measurements. Methods of data analysis used is test validity and reliability, the correlation coefficient (R), regression test, the coefficient of determination (R²), the significance of the t-test and F-test.

The results of this study showed that the variables work discipline and work experience has significant effects, powerful and positive towards the performance of employees. Two variables was tested in stages or together showed results that work experience variables (0.724) and discipline work (0.783) simultaneously have a relationship that is strong against variable employee performance. The magnitude of the contribution that is owned by the variable work discipline is greater than the magnitude² of donations owned variable work experience, the value of the coefficient of determination (R²) for the variables work experience of 52.5% and 61,4% of work discipline.

Keywords: Work Experience, Work Discipline, Employee Performance

¹ Vicki Anggraeni P., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

² Agus Hermani DS., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

Kajian Teori

Riset ini akan dibahas bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan . Secara teoritis apabila karyawan mempunyai pengalaman kerja tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins dan Timothy (2008) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Selain pengalaman kerja, Disiplin kerja pada dasarnya juga selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi maka perusahaan dapat berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja merupakan pendorong agar seseorang melakukan sesuatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja diciptakan untuk karyawan agar secara konsisten menjalankan tugas-tugas sesuai kadar tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut penelitian Ronna Lubis (2012) dalam menegakan disiplin kerja penting bagi suatu perusahaan sebab dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan peraturan-peraturan dapat ditaati. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan juga setiap pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien. Disiplin yang tinggi juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja

Menurut Trijoko (1980 : 82), Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Veithzal dan Ella Jauvani 2010:825).

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan

tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Handoko (2001 : 21) kinerja diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari karyawan. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sifat pribadi seseorang. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Riyani Komala (2007), Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Propan Raya ICC Semarang, hasil penelitian menunjukkan jika kepemimpinan berubah naik dari seorang pemimpin yang kurang mampu membangun motivasi bawahannya naik menjadi cukup mampu dalam membangun motivasi bawahannya akan berdampak besar pengaruhnya terhadap kinerja yang tadinya karyawan tinggi melakukan kesalahan berdampak besar menjadi tidak pernah melakukan kesalahan. Dan jika perubahan motivasi kerja berubah naik dari karyawan yang motivasinya rendah dalam menjalankan tanggung jawabnya menjadi cukup tinggi akan berdampak besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang tadinya karyawan tinggi melakukan kesalahan akan berdampak besar menjadi tidak pernah melakukan kesalahan.

Penelitian Bastian Dwi (2014), Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara cabang Semarang, hasil penelitian menunjukkan jika komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal yang terjadi di Bank BTN cukup baik akan tetapi ada beberapa hal yang menghambat kelancaran komunikasi yang terjadi, seperti kelengkapan media informasi yang ada di perusahaan sehingga menghambat arus informasi dari perusahaan kepada karyawan sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja di Bank BTN terdapat beberapa hal yang kurang baik diantaranya keadaan suhu ruangan yang panas dan juga kegaduhan karyawan di dalam ruangan, hal tersebut membuat karyawan tidak nyaman bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe eksplanatory research, yaitu bermaksud menjelaskan pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian *Body Repair*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bintang Utama Semarang bagian body repair yang berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data kuantitatif dalam penelitian ini akan diperoleh dari jawaban kuesioner yang dijawab oleh responden sebanyak 58 orang. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert, dimana memiliki interval 1-5, jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Metode pengolahan data menggunakan editing, scoring, dan tabulating. Setelah semua yang diperlukan berhasil dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data dan menganalisis data yang digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis

kuantitatif, yaitu Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dari suatu indikator variabel, Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur suatu gejala yang sama. Reliabilitas sebenarnya adalah apabila variabel dengan indikator yang sama dilakukan pengukuran berulang-ulang hasilnya akan tetap sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007:4). Uji Korelasi yang digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen yaitu pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) misalkan pengaruh antara variabel pengalaman kerja dengan variabel kinerja. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kebenaran model analisis regresi. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas benar-benar berpengaruh positif terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab seluruh pertanyaan pada rumusan masalah yaitu untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Utama Semarang.

Pengalaman Kerja (X_1) merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang karyawan yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1920:82). Variabel pengalaman kerja diukur dengan menggunakan indikator masa kerja karyawan pada CV. Bintang Utama Semarang, kesesuaian bidang pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan, pengalaman kerja karyawan pada bidang yang sama, dan kesesuaian pelatihan kerja yang pernah diikuti.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi : “Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Utama Semarang” terbukti, dengan t-hitung (7,865) > t-tabel (1,673). Dengan demikian apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik maka cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang buruk, maka akan semakin rendah pula kinerja yang dimiliki karyawan. Nilai koefisien determinasi yang dimiliki oleh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52,5% sedangkan sisanya adalah sebesar 47,5% merupakan kontribusi dari variabel lain selain variabel pengalaman kerja. Maka dari hasil tersebut berarti pengalaman kerja memiliki sumbangan pengaruh yang besar terhadap kinerja.

Hasil kategorisasi pengalaman kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja pada kategori sangat baik, pada variabel pengalaman kerja ini terdapat 2 (dua) indikator yang nilainya berada dibawah rata-rata indikator variabel pengalaman kerja, yaitu indikator masa kerja karyawan pada CV. Bintang Utama Semarang dan pengalaman kerja karyawan pada bidang yang sama. Sedangkan indikator kesesuaian bidang pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki dan kesesuaian pelatihan kerja yang pernah diikuti telah berada diatas rata-rata sehingga tidak membutuhkan

perhatian lebih besar dibandingkan dengan indikator variabel yang berada dibawah rata-rata.

Disiplin kerja (X_2) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku (Hasibuan, 2007:193). Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan indikator waktu masuk kerja karyawan, tingkat kehadiran karyawan, penggunaan seragam kerja karyawan, waktu pulang kerja karyawan, penggunaan jam istirahat karyawan, dan penerimaan sanksi dari perusahaan terhadap pelanggaran peraturan selama masa kerja.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua (H_2) yang berbunyi : “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Utama Semarang” terbukti, dengan t-hitung (9,430) > t-tabel (1,673) . Dengan demikian apabila karyawan memiliki disiplin kerja tinggi maka cenderung akan memiliki kinerja tinggi. Sebaliknya jika karyawan memiliki disiplin kerja rendah, maka akan semakin rendah pula kinerja yang dimiliki karyawan. Nilai koefisien determinasi yang dimiliki oleh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 61,4% sedangkan sisanya adalah sebesar 38,6% merupakan kontribusi dari variabel lain selain variabel disiplin kerja. Maka dari hasil tersebut berarti disiplin kerja memiliki sumbangan pengaruh yang besar terhadap kinerja.

Hasil kategorisasi disiplin kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pada kategori tinggi, pada variabel disiplin kerja ini terdapat 3 (tiga) indikator yang nilainya berada dibawah rata-rata indikator variabel disiplin kerja, yaitu indikator waktu pulang kerja karyawan, penggunaan waktu jam istirahat karyawan, dan penerimaan sanksi dari perusahaan terhadap pelanggaran peraturan selama masa kerja. Sedangkan indikator waktu masuk kerja karyawan, tingkat kehadiran karyawan, dan penggunaan seragam kerja karyawan telah berada diatas rata-rata sehingga tidak membutuhkan perhatian lebih besar dibandingkan dengan indikator variabel yang berada dibawah rata-rata.

Hasil koefisien beta pada uji regresi berganda dari pengalaman kerja (X_1) menunjukkan angka 0,363 dan disiplin kerja (X_2) menunjukkan angka 0,405 yang artinya dalam penelitian ini pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel disiplin kerja (X_2).

Sehingga disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dengan karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi tentu menstimulus karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien, dengan hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pada karyawan CV. Bintang Utama Semarang sehingga kinerja karyawan menjadi tinggi.

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengolahan data dan analisis secara bertahap pada variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan CV. Bintang Utama, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja karyawan CV. Bintang Utama Semarang berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa dari jumlah responden sebanyak 58 orang, mayoritas responden (51,72%) cenderung memiliki pengalaman kerja sangat

baik, artinya karyawan telah memiliki masa kerja yang telah lama pada CV. Bintang Utama yaitu pada rentan waktu >15 th s/d 25 th, memiliki pengalaman kerja yang telah lama pada bidang yang sama sebelumnya yaitu pada rentan waktu >6 th s/d 10 th, bidang pekerjaan karyawan saat ini telah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, dan pelatihan kerja yang pernah diikuti dapat menunjang pekerjaan karyawan.

2. Disiplin kerja karyawan CV. Bintang Utama Semarang berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 58 orang, mayoritas responden (72,41%) cenderung memiliki disiplin kerja tinggi, artinya karyawan sering tepat waktu masuk kerja, tingkat kehadiran karyawan tinggi, sering mengenakan seragam kerja saat jam kerja, sering tepat waktu pulang kerja, menggunakan waktu istirahat kurang dari waktu yang ditentukan, dan jarang menerima sanksi terhadap pelanggaran peraturan selama masa kerja.
3. Kinerja karyawan CV. Bintang Utama berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari jumlah responden sebanyak 58 orang, mayoritas responden yang memiliki kinerja sangat tinggi dan tinggi memiliki persentase yang seimbang yaitu sebesar (46,55%) dan (44,83%), artinya karyawan memiliki pencapaian target jumlah penyelesaian pekerjaan sering diatas target yang ditetapkan, pencapaian target waktu penyelesaian pekerjaan sering diatas target, karyawan jarang meminta bantuan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan jarang menerima komplain dari pelanggan. Untuk persepsi rendah dan sangat rendah tidak ada.
4. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai t-hitung(7,865) > t-tabel(1,673) dengan demikian Ho ditolak. Sedangkan pengaruh positif dibuktikan dengan tanda positif pada koefisien regresinya. Artinya apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik maka cenderung akan memiliki kinerja tinggi. Sebaliknya apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang rendah maka cenderung akan memiliki kinerja rendah. Disamping itu, pengalaman kerja memiliki sumbangan pengaruh yang besar terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 52,5% . Artinya kontribusi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 52,5%, sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain selain pengalaman kerja.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai t-hitung (9,430) > t-tabel (1,673) dengan demikian Ho ditolak. Sedangkan pengaruh positif dibuktikan dengan tanda positif pada koefisien regresinya. Artinya apabila karyawan memiliki disiplin kerja tinggi maka cenderung akan memiliki kinerja tinggi. Sebaliknya apabila karyawan memiliki disiplin kerja rendah maka cenderung akan memiliki kinerja rendah. Disamping itu, disiplin kerja memiliki sumbangan pengaruh yang besar terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 61,4% . Artinya kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61,4% sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain selain disiplin kerja. Sehingga dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki sumbangan pengaruh terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengalaman kerja.
6. Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai F-hitung (108,896) > F-tabel (3,165)

dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Artinya apabila jika pengalaman kerja dan disiplin kerja karyawan CV. Bintang Utama Semarang memiliki nilai tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi pula. Sebaliknya jika pengalaman kerja dan disiplin kerja karyawan CV. Bintang Utama Semarang memiliki nilai rendah maka kinerja karyawan akan rendah pula. Disamping itu, pengalaman kerja dan disiplin kerja memiliki sumbangan pengaruh yang besar terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 79,8%. Artinya kontribusi pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 79,8% sedangkan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh faktor lain selain pengalaman kerja dan disiplin kerja.

Daftar Pustaka

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

Bandung : remaja Rosdakarya.

_____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung:PT.Remaja Rosda Karya.

Arikunto, Suharsimi. 1990. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.

Jakarta: Rineka Cipta.

Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Bejo Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan*

Administratif dan Operasional. Jakarta: Bhumi Aksara.

Bernardir, H. John, and Joyce E. A. Russel. 2003. *Human resource management*

(An Experimental Approach International Edition). Singapore: Mc. Graw

Hill Inc.

Donnelly, Gibson and Ivancevich. 1994. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses,*

Jilid 2. Jakarta: Binarupa Aksara.

Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,*

Cetakan 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Dwi, Bastian. (2014). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Semarang. Skripsi. Universitas Diponegoro.

- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Jakarta: BPFE.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman Ranupandojo. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Henry, Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta :STIE YKPN.
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H. 1993. *Management for Organizational Behavior, Sixth Edition*. Singapore: Prentice hall.
- Komala, R. (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Propan Raya ICC Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- McShane, Steven L dan Von Glinow, Mary A. 2010. *Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice For The Real World 5th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Ojo, Olu. 2010. *Organisational Culture And Corporate Culture On Employee Job Performance*. Business Intelligence Journal. Vol .2 No.2, pg.388-397.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veithzal, dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Schermerhorn, J., J. Hunt, & R. Osborn. 1991. *Managing Organizational Behavior*, 4th. Ed. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiyawan, Purnomo Budhi dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUD Dokter Kariadi Semarang". *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol 2. No. 2. Juli. Hal 181-198. Unissula Semarang.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Stephen P. Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang Indonesia.
- Susanto, AB. 1997. *Pengaruh Budaya terhadap Kinerja Organisasi*. Surabaya: Puslit Petra.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Trijoko, Prasatya. 1980. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika.
- Uha Nawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Muria Kencana.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.