

# **Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

**(Studi Pada Pegawai Non PNS KEMENHUB Terminal Bus Tipe-A Kebumen)**

**Adi Ariawan**

Program Studi Manajemen (S-1)  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen  
Email: [adiariawan10@gmail.com](mailto:adiariawan10@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Terminal Bus Tipe-A Kebumen. Penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan alat analisis program SPSS Versi 22.0. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Terminal Bus Tipe-A Kebumen. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan jumlah populasi sebagai responden yaitu 35 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji T, uji F, koefisien determinasi, analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kedisiplinan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variabel kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Terminal Bus Tipe-A Kebumen. Nilai R square diperoleh 0,740 artinya 74% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** kedisiplinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja

## **Abstact**

*This study aims to analyze the effect of discipline, work environment and job satisfaction on the performance of Kebumen Type-A Bus Terminal employees. This research was conducted using SPSS Version 22.0 program analysis tools. The population in this study were all employees at the Kebumen Type-A Bus Terminal. This study uses a saturated sample method by using a population of respondents as many as 35 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire. This research uses descriptive analysis and statistical methods. Statistical analysis includes validity test, reliability test, multicollinearity test, heterokedasticity test, normality test, T test, F test, coefficient of determination, multiple regression analysis.*

*Based on the results of the study indicate that there is a significant influence of discipline variables on performance. There is a significant influence of work environment variables on performance. There is a significant influence of job satisfaction variables on performance. Together there is a significant influence of discipline, work environment and job satisfaction variables on the performance of Kebumen Type-A Bus Terminal employees. R square value obtained 0.740 means that 74% of the variable employee performance is influenced by disciplinary variables, work environment and job satisfaction while the remaining 26% is influenced by other variables that are not in this study*

**Key words:** discipline, work environment, job satisfaction, performance

## **PENDAHULUAN**

Terminal merupakan tempat sekumpulan bus atau angkot mengawali dan mengakhiri lintasan operasionalnya. Dengan mengacu pada definisi tersebut, maka pada bangunan terminal penumpang dapat mengakhiri perjalanannya, atau memulai perjalanannya atau juga dapat menyambung perjalanannya dengan mengganti (transfer) lintasan bus lainnya. Pada lain pihak, bagi pengemudi bus, bangunan terminal adalah tempat untuk memulai perjalanannya, mengakhiri perjalanannya dan juga sebagai tempat bagi kendaraan beristirahat sejenak, yang selanjutnya dapat digunakan juga kesempatan tersebut untuk perawatan ringan ataupun pengecekan mesin.

Pegawai merupakan salah satu SDM yang berada di Terminal. Pegawai di Terminal mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan Terminal. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pegawai akan dirasakan oleh semua pihak yang ada di Terminal. Pegawai harus kompeten dibidangnya dan juga harus mampu bekerja secara optimal. Usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan maka terminal membutuhkan adanya optimalisasi kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak hal, sehingga terminal perlu dan wajib menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar etos kerja dan output kerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, secara umum terjadi penurunan kinerja pada pegawai non PNS di KEMENHUB Terminal Bus Tipe-A Kebumen. Hal ini dilihat dari adanya kesenjangan yang terjadi antar satu pegawai dan pegawai lain dalam pelaksanaan tugas. Beberapa kondisi yang menunjukkan hal tersebut adalah hasil pelaksanaan tugas yang kurang sesuai dengan yang diharapkan atasan. Kondisi tersebut mungkin disebabkan oleh kurang

baiknya koordinasi antar pegawai. Selain itu, ada beberapa pegawai yang tidak maksimal dalam bekerja (seperti; kurang tanggap terhadap kondisi sekitar) dimana kondisi ini juga mengindikasikan adanya penurunan kualitas kerja dari pegawai tersebut. Penurunan kinerja yang dirasakan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah kedisiplinan pegawai.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai non PNS KEMENHUB Terminal Bus Tipe-A Kebumen. Kedisiplinan adalah faktor kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006). Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan pegawai non PNS di KEMENHUB Terminal Bus Tipe-A Kebumen belum maksimal. Beberapa fenomena ketidak-disiplinan pegawai antara lain; pegawai santai saja saat rekan kerja sedang menjalankan tugas dan membutuhkan bantuan, pegawai yang sudah istirahat sebelum waktu istirahat yang ditentukan tiba, dan pegawai post kerja yang tidak *standby* sesuai jadwalnya. Fenomena tersebut menunjukkan adanya ketidak-disiplinan pegawai di KEMENHUB Terminal Bus Tipe-A Kebumen Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Anggoro dan Widiyanti (1993) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak

dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, kebisingan dan ruang gerak. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Lingkungan kerja di KEMENHUB Terminal Bus Tipe-A Kebumen belum semuanya memberikan rasa nyaman pada pegawai karena di beberapa titik masih terlihat rumput liar yang tumbuh dan sampah juga berserakan serta pewarnaan ruang atau gedung yang kurang cerah/sudah lama tidak dicat ulang sehingga menurunkan kualitas pandangan. Selain itu, peralatan dan perlengkapan kantor juga kurang memadai bagi pegawai. Hal ini terlihat dari jumlah perlengkapan dan peralatan yang tidak lengkap sehingga perlu bergantian satu sama lain. Kondisi tersebut membuat kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi terganggu. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja.

Hasibuan (2006), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja pegawai non PNS KEMENHUB Terminal Bus Tipe-A Kebumen belum bisa sepenuhnya merasakan kepuasan dalam bekerja hal tersebut terbukti kurangnya para pegawai diberikan kesempatan menempuh pendidikan dan pelatihan sesuai bidang pekerjaannya, adanya pegawai ditempatkan pada bagian yang

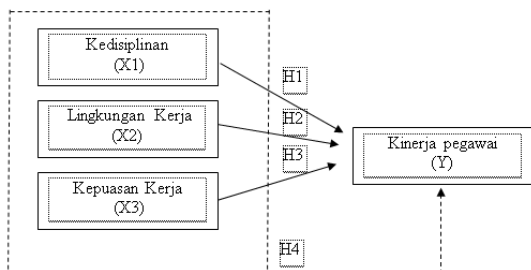
pekerjaannya bersifat monoton dan kurang bervariasi. Sudah barang tentu pegawai merasa bosan dalam bekerja atau juga penatnya pekerjaan dilakukan oleh pegawai, menjadikan pegawai merasa jenuh. Dengan demikian apabila harapan dari pegawai dapat terpenuhi maka pegawai dapat termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja pegawai di Terminal Bus Tipe-A Kebumen, banyak faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya, salah satunya adalah sistem imbalan yang tidak adil menurut persepsi pegawai. Hal ini terjadi karena antar pegawai membandingkan rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain. Selain itu, perlakuan yang tidak sama antara pemberian *reward* maupun *punishment* juga menjadi penyebab ketidakpuasan pegawai. Pada sisi pemberian gaji/upah, ada beberapa pegawai yang merasa gajinya belum bisa mencukupi kebutuhan hidup, kurangnya pemberian insentif / penghargaan bagi pegawai berprestasi, dan lain sebagainya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai non PNS di KEMENHUB Terminal Bus Tipe-A Kebumen.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti; (1) Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe-A Kebumen, (2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe-A Kebumen, (3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe-A Kebumen, dan (4) Bagaimana pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe-A Kebumen.

## KERANGKA TEORITIS

Kerangka teoritis dari kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe-A Kebumen adalah sebagai berikut:



## HIPOTESIS

Hipotesis penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai non PNS;
- H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non PNS;
- H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai non PNS;
- H4 : Terdapat pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai non PNS.

## METODE

Variabel pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (X), yaitu; kedisiplinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan satu variabel dependen (Y), yaitu kinerja.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012). Indikator yang digunakan adalah: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, (2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan atau organisasi, (3) Ada tidaknya yang dapat dijadikan pegangan, (4) Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, (5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin, (6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan (7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja fisik. Menurut Alex S. Nitisemito (2002) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Indikator yang digunakan adalah: (1) Pewarnaan, (2) Penerangan, (3) Sirkulasi udara, (4) Suara bising, (5) Bau-bauan, dan (6) Keamanan.

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2010). Indikator yang digunakan adalah: (1) Gaji/upah, (2) Pekerjaan itu sendiri, (3) Kesempatan promosi, (4) Supervisi, dan (5) Rekan kerja.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe-A Kebumen berjumlah 35 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Dalam hal ini sampel

yang digunakan dalam penelitian adalah semua pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe-A Kebumen berjumlah 35 orang.

Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Pemberian skor pada kuisioner menggunakan 4 point Skala Likert yang bermakna: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas  $r_{hitung}$  untuk semua item pengukuran variabel  $> r_{tabel}$  (0,3338) dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dari keempat variabel  $> 0,60$ .

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data bebas gejala multikolinieritas. Hal ini didasarkan pada hasil *Collinearity Statistics* yang menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel kedisiplinan (0,703), lingkungan kerja (0,664), dan kepuasan kerja (0,499) berada di atas 0,10 (10%) dan nilai VIF variabel kedisiplinan (1,422), lingkungan kerja (1,506), dan kepuasan kerja (2,004) berada di bawah 10.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data bebas heteroskedastisitas. Hal ini didasarkan pada hasil *scatterplot* dengan bulatan-bulatan kecil yang tidak memiliki suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak

terdapat pola yang jelas, sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji asumsi normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada gambar plot normalitas yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar/mendekati dan mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah asumsi klasik pada penelitian ini.

Penelitian ini menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel kedisiplinan (2,660) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,0395) dengan tingkat signifikansi (0,012) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H1) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2013). Dengan demikian, kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Terminal Bus Tipe-A Kebumen.

Hasil penelitian juga menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan kerja (4,706) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,0395) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H2) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari (2014). Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Terminal Bus Tipe-A Kebumen.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja (2,507) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,0395)

dengan tingkat signifikansi (0,018) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H3) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011). Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Terminal Bus Tipe-A Kebumen.

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  (33,273) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,91) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis (H4) diterima. Hal ini bermakna bahwa kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Terminal Bus Tipe-A Kebumen.

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,740 atau 74%. Hal ini bermakna bahwa kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 74% dan sisanya (26%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Terminal Bus Tipe-A Kebumen. Hal ini terbukti dari hasil regresi dan uji t variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Terminal Bus Tipe-A Kebumen menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan hasil  $t_{hitung}$  2,660 >  $t_{tabel}$  2,0395 dengan tingkat signifikansi 0,012 < 0,050 sehingga hipotesis diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Terminal Bus Tipe-A Kebumen. Hal ini terbukti dari hasil regresi dan uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Terminal Bus Tipe-A Kebumen menunjukkan berpengaruh

dan signifikan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 4,706 >  $t_{tabel}$  2,0395 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050 sehingga hipotesis diterima.

3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Terminal Bus Tipe-A Kebumen. Hal ini terbukti dari hasil regresi dan uji t variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Terminal Bus Tipe-A Kebumen menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,507 >  $t_{tabel}$  2,0395 dengan tingkat signifikansi 0,018 < 0,050 sehingga hipotesis diterima.
4. Kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Terminal Bus Tipe-A Kebum 90 1 ini terbukti dari hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 33,273 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,91 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis diterima.

### **Saran**

1. Pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe-A Kebumen perlu meningkatkan kesadaran untuk bersikap disiplin, seperti; datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, datang ke kantor dengan berpakaian rapi dan menggunakan seragam yang telah ditetapkan, menjalankan tugas sesuai dengan prosedur kerja serta mematuhi aturan baik lisan maupun tulisan yang berlaku dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan hasil yang maksimal.
2. Pihak manajemen Terminal Bus Tipe-A Kebumen perlu melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dapat berupa kelengkapan peralatan maupun

peralatan pendukung yang memadai untuk pegawai, lingkungan kerja non fisik dapat berupa kenyamanan yang dirasakan bagi pegawai. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai sehingga nyaman dalam bekerja.

3. Pihak manajemen Terminal Bus Tipe-A Kebumen perlu bersikap adil atas penetapan imbalan jasa bagi pegawai Non PNS. Selain itu, pihak manajemen juga perlu untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai sehingga ada keseimbangan yang dirasakan berkaitan dengan gaji yang diterima. Hal ini dilakukan agar kepuasan yang dirasakan pegawai meningkat. Kepuasan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri atas dasar persepsi perlakuan yang sama.
4. Nilai koefisien determinasi sebesar 74% yang menunjukkan bahwa kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe-A Kebumen. Penelitian yang akan datang dapat mengembangkan model yang lebih kompleks lagi sehingga dapat mengembangkan hasil penelitian secara lebih mendalam berkaitan dengan peningkatan terhadap kinerja pegawai Non PNS Terminal Bus Tipe-A Kebumen.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggoro, Panji dan Widiyanti N. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan, Interaksi Sosial*. Jakarta: Rineka Karya.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- As'ad, Moh. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri Edisi IV*. Yogyakarta: Liberty.
- Blum, Milton L. 1956. *Industrial Psychology and It's Social Foundation*. Publisher: New York harper and now.
- Cornick, Mc dan Tiffin. 2003. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jilid 1, Edisi 10*. Jakarta: Indeks.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Dua Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.
- Edwin B. Flippo. 2005. *Manajemen Personalia Jilid 2 Edisi ke-6 Terjemah*. Jakarta: Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ferdinand, A., 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghiselli, E.E dan Brown, C.W. 2003. *Personnel and Industrial Psychology*. New York: Mc. Graw-Hill Book. Co.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss, Edisi Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 21, Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke tiga*. Denpasar: Astabrata Bali.

- Greenberg, J And Robbert A Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Statistik Ekonometrika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Yogjakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. BPFE.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. BPFE.
- Harvey, D.F dan D.R. Brown. 1992. *An Experiential Approach to Organization. Development*. New Jersey: Prantice Hall International.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatch, E dan Farhady, H. 1981. *Research Design and Statistics for Applied Linguistics*. Teheran: Rahnama Publications.
- Henry, Simamora. 2000. *Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- John and Louis. 1997. *Human Resource Management*. USA: Mc Graw-Hill.
- Kurnia, Novia. 2014. *Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja pada Pegawai Politeknik Kesehatan*. Jurnal Ekonomi Sumber Daya Vol. 15 No. 2 Desember 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mangkuprawira, S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Nasution. 1998. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: UGM Press.



- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UFM Press.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1 Maret 2015 ISSN 2303-1174.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prijodarminto, Soengeng. (1994). *Disiplin: Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemah) Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Sajangbati, Ivonne A.S. 2013. *Motivasi, Disiplin dan Kepuasan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung*. Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Vol. 1 No. 4 Desember 2013 ISSN 2303-1174
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex media Komputindo.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: FE UI.
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2009. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sodikin, Ahmad. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Semarang*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang tahun 2013.
- Sudrajat, Akhmad. 2008. *Budaya Organisasi Di Sekolah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Methodology Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Metodologi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus Vol. 5 No. 1 Juli 2011 ISSN: 14411-1799.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sdm dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley, Kenneth dan Gary Yukl. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.