

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA CV MITRA SEJAHTERA PLASTINDO KEBUMEN)**

Oleh : Sri wahyuni
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa
Jl. Ronggowarsito No. 18 Pejagoan Kebumen
Email : sriwahyunipb1802@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi baik secara parsial maupun simultan pada CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian (1) deskriptif dan (2) statistika terdiri dari uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen. Populasi penelitian ini berjumlah 35 karyawan yang semuanya di bagian produksi. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara, kuesioner, dan pencatatan dokumen serta dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin, motivasi dan loyalitas yang terjadi dinyatakan baik dan kinerja dinyatakan kuat. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil $Y = 5,983 - 0,228X_1 + 0,270X_2 + 0,630X_3$. Hasil uji t dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) disiplin kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (3) Loyalitas kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas kerja. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa disiplin, motivasi dan loyalitas memberikan pengaruh sebesar 0,832 atau 83,2%, terhadap kinerja karyawan. sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *disiplin kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan, karyawan bagian produksi.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan dibutuhkan dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah untuk mengetahui tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Karyawan yang berkinerja baik yaitu karyawan yang dapat menjalankan atau melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Karyawan dalam melaksanakan tugasnya

dengan baik akan memberikan pengaruh yang baik untuk suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Terciptanya kinerja karyawan yang baik merupakan tanggung jawab bagi individu, kelompok maupun organisasi itu sendiri. Karyawan dapat dikatakan berkinerja baik atau tidaknya dalam bekerja harus ada penilaian kinerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Moeheriono (2012:95) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Adanya pengertian kinerja pasti ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Tohardi (2002) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, motivasi, prestasi kerja, loyalitas atau kesetiaan, lingkungan kerja dan kedisiplinan.

CV adalah sebuah badan usaha yang tidak berbadan hukum dan kekayaan pendirinya tidak terpisahkan dari kekayaan perusahaan itu sendiri, salah satunya CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen yang merupakan salah satu perusahaan yang perlu meningkatkan kinerja karyawan di bagian produksi plastik. Berikut ini tabel I-1 mengenai hasil produksi plastik CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen tahun 2014-2016:

Tabel I-1 Hasil Produksi Plastik CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen Tahun 2014-2016:

Tahun	Hasil Produksi (Kg)
2014	17582
2015	19162
2016	17242

Sumber: CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen, 2017

Berdasarkan data dalam tabel I-1 bahwa hasil produksi plastik dari tahun 2014-2016, dimana produksinya mengalami kenaikan dan penurunan. Penurunan produksi terjadi pada tahun 2016. Pada tahun 2016 produksi plastik menurun sebesar 10% dari produksi pada tahun 2015. Faktor yang menyebabkannya berasal dari mesin produksi yang rusak, karyawan yang tidak dapat menggunakan mesin dengan hati-hati, banyak karyawan yang tidak rajin berangkat kerja, karyawan yang bermalas-malasan karena tidak ada pimpinan yang mengawasi. Tingginya angka *turn over* dan *turn in* di perusahaan ini. Hal ini berarti kinerja karyawan yang bekerja tidak stabil. Ketidakstabilan ini karena ada faktor yang menyebabkan produksi plastik tiap tahunnya mengalami peningkatan dan penurunan.

Kinerja karyawan di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen mengalami penurunan hal ini dapat dilihat dari menurunnya hasil produksi. Penyebabnya karena karyawan yang bekerja kurang efektif. Kurang efektifnya karena kurangnya rasa tanggung jawab dari karyawan itu sendiri. Kurangnya rasa tanggung jawab dapat dilihat dari karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja seperti tidak dapat memanfaatkan waktu dengan baik saat bekerja, mengobrol saat jam kerja. Kurangnya daya pendorong dari karyawan dalam bekerja yang berasal dari dalam dan luar perusahaan. Banyak karyawan yang memutuskan keluar dari pekerjaannya karena lebih memilih pekerjaan yang ditawarkan dari tempat lain.

Fenomena diatas, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pelatihan, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Melihat hasil penelitian sebelumnya dan latar belakang fenomena kinerja karyawan yang ada di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen dapat diidentifikasi masalahnya yaitu semangat kerja, konflik kerja, stres kerja, kedisiplinan karyawan dalam bekerja, motivasi dari karyawan untuk bekerja, loyalitas karyawan dalam bekerja, pelatihan kerja, kepuasan kompensasi, kepemimpinan. Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah maka peneliti membatasi pada aspek disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja. Membatasi aspek ini karena aspek ini merupakan aspek yang paling dominan pada penelitian ini sehingga dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen)”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen?
3. Apakah ada pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen?
4. Apakah ada pengaruh disiplin, motivasi dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen?

Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen yang kebetulan semuanya wanita. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, batasan masalah yang dibuat ada agar lebih fokus dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
Kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.
2. Disiplin Kerja
Menggunakan dan memelihara bahan dan alat perlengkapan perusahaan dengan hati-hati, ketaatan karyawan terhadap peraturan, kepatuhan karyawan pada jam kerja, ketaatan pada standar kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal.
3. Motivasi Kerja
Kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, perwujudan diri/aktualisasi diri,
4. Loyalitas Kerja
Ketaatan/kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, kejujuran.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Praktis

1. Bagi penulis, dapat menambah wawasan mengenai penelitian yang diteliti.
2. Bagi Perusahaan, dapat memberikan gambaran dan diharapkan dapat memberikan masukan atau saran terhadap permasalahan atau kesulitan yang dihadapi oleh instansi yang berhubungan dengan penelitian tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang pengaruh disiplin, motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Tinjauan Teori

Kinerja karyawan

Menurut Tangkilisan (2005:178) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi pasti memiliki sebuah standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu sehingga keberhasilan tersebut dapat dikatakan berhasil. Sedangkan menurut Moehariono (2012: 95) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil

atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Tohardi (2002) kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, motivasi, prestasi kerja, loyalitas atau kesetiaan, lingkungan kerja dan kedisiplinan.

Mathis (2006:378) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi:

- a. Kuantitas kerja
Kuantitas merupakan ukuran dari persepsi karyawan mengenai jumlah aktivitas yang telah mereka kerjakan beserta hasil yang telah mereka kerjakan.
- b. Kualitas kerja
Kualitas merupakan hasil kerja yang diukur dari persepsi karyawan tentang suatu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas yang dikerjakan, dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan sejauh mana karyawan mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang telah di berikan perusahaan. Apakah dia mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri atau tidak.
- d. Kehadiran
Kehadiran seorang karyawan diukur dari tingkat absensi karyawan serta mematuhi jam kerja dan jam pulang kerja dengan baik.
- e. Kemampuan bekerja sama
Karyawan dalam hal ini di nilai secara tim atau organisasi, apakah karyawan tersebut dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik atau tidak.

Disiplin Kerja

Rivai dan Sagala (2011:825) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer

untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Definisi lain mengenai disiplin kerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:129) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Fathoni, 2006:127; Hasibuan, 2012:194-198):

- a. Tujuan dan kemampuan,
- b. Teladan pemimpin,
- c. Balas jasa,
- d. Keadilan,
- e. Waskat (pengawasan melekat),
- f. Sanksi hukuman,
- g. Ketegasan.

Menurut menurut Kurniadi (2002) bahwa terdapat beberapa indikator-indikator disiplin kerja adalah:

- a. Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
- b. Kepatuhan pada perintah dan peraturan yang telah ditentukan.
- c. Bertingkah laku yang sopan.
- d. Bekerja dengan penuh tanggung jawab dan rasa jujur.
- e. Menggunakan dan memelihara bahan dan alat perlengkapan perusahaan dengan hati-hati.
- f. Ketaatan pada standar kerja.
- g. Berpakaian yang sopan dan menggunakan tanda pengenal.

Sedangkan menurut Dharma (2003) indikator disiplin kerja karyawan adalah:

- a. Kehadiran karyawan setiap hari
Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja dan biasanya karyawan diabsen oleh bagian administrasi secara manual pada jam setelah istirahat.
- b. Ketepatan jam kerja
Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal

kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

- c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, serta mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas dari perusahaan.
- d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan
Karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2007:73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pengertian tersebut mengandung tiga elemen penting yaitu:

- a. Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia).
- b. Penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, motivasi di tandai dengan munculnya, rasa (*feeling*) yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia.
- c. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:148), indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b. Keamanan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial

tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

- c. Sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Aktualisasi diri/perwujudan diri, ditunjukkan dengan: sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Loyalitas Kerja

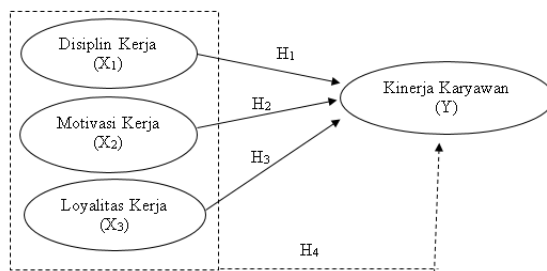
Menurut Saydam (2000:485) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas.

Loyalitas memiliki beberapa indikator menurut Saydam (2000:484), indikator-indikator tersebut antara lain:

- a. Ketaatan/kepatuhan
Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan perusahaan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- b. Tanggung jawab
Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

- c. Pengabdian
Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- d. Kejujuran
Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

Model Empiris/Kerangka Pikir



Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen.
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen.
- H3 : Terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen.
- H4 : Terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja bagian produksi karyawan di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen.

Metodologi penelitian

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari

orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini meliputi:

1. Variabel Independen (variabel bebas):
 - a. Disiplin Kerja (X_1)
 - b. Motivasi Kerja (X_2)
 - c. Loyalitas Kerja (X_3)
2. Variabel Dependen (Variabel terikat):
Kinerja Karyawan (Y)

Devinisi Operasi Variabel

- a. Kinerja Karyawan (Y)
Mathis (2006:378). Elemen kinerja karyawan tersebut yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.
- b. Disiplin Kerja (X_1)
Kurniadi (2002) dan Dharma (2003) indikatornya yaitu: Menggunakan dan memelihara bahan dan alat perlengkapan perusahaan dengan hati-hati, ketaatan karyawan terhadap peraturan, kepatuhan karyawan pada jam kerja, ketaatan pada standar kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
- c. Motivasi Kerja (X_2)
Menurut Hasibuan (2008:148) indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut: Kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, perwujudan diri/aktualisasi diri.

Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014:102). Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden. Pengukuran jawaban responden dalam pengisian kuesioner variabel disiplin kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan *skala likert*. Untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini, maka jawaban item instrumen *skala likert* tersebut dimodifikasi sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 4
Setuju (S)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut:

Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, dan sejarah perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

Metode observasi

Menurut Zainal Mustofa (2009:94), observasi adalah suatu metode pengukuran data untuk mendapatkan data primer, yaitu dengan cara melakukan pengamatan langsung secara seksama dan sistematis, dengan menggunakan alat indra (intra mata, telinga, hidung, tangan dan pikiran).

Interview atau wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden.

Kuisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008:142).

Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data dan informasi data dari buku-buku, jurnal, internet dan sumber data lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2008:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua karyawan bagian produksi CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen berjumlah 35 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau metode sensus, yaitu teknik penentuan sampel yang keseluruhan populasinya digunakan sebagai sampel (Noor, 2011:56). Alasan pemilihan teknik sampel jenuh atau sensus, dikarenakan jumlah karyawan yang sedikit sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 35 orang.

Teknik Analisis

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2014:147).

Analisis Statistika

Uji Instrumen

Menurut Arikunto (2000:134), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Untuk menguji validitas alat ukur penelitian, penulis menggunakan bantuan SPSS dengan rumus korelasi *product moment correlation*. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 untuk uji 2 arah dengan $df = (N-2) = (35-2) = 33$, maka kuesioner dapat dikatakan valid dan sebaliknya.

Tabel Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Butir	VARIABEL DISIPLIN			
	Nilai Sig.	R Hitung	R Tabel	Ket
1	0,000	0,794	0,3338	VALID
2	0,000	0,586	0,3338	VALID
3	0,000	0,724	0,3338	VALID
4	0,000	0,619	0,3338	VALID
5	0,009	0,435	0,3338	VALID
6	0,000	0,747	0,3338	VALID

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Tabel Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Butir	VARIABEL MOTIVASI			
	Nilai Sig.	R Hitung	R Tabel	Ket
1	0,000	0,601	0,3338	VALID
2	0,001	0,538	0,3338	VALID
3	0,000	0,802	0,3338	VALID
4	0,000	0,590	0,3338	VALID
5	0,000	0,692	0,3338	VALID
6	0,000	0,757	0,3338	VALID

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Tabel Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja (X3)

Butir	VARIABEL LOYALITAS			
	Nilai Sig.	R Hitung	R Tabel	Ket
1	0,000	0,683	0,3338	VALID
2	0,001	0,523	0,3338	VALID
3	0,000	0,705	0,3338	VALID
4	0,000	0,610	0,3338	VALID
5	0,000	0,735	0,3338	VALID
6	0,000	0,561	0,3338	VALID

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir	VARIABEL KINERJA (Y)			
	Nilai Sig.	R Hitung	R Tabel	Ket
1	0,035	0,357	0,3338	VALID
2	0,001	0,542	0,3338	VALID
3	0,000	0,715	0,3338	VALID
4	0,000	0,605	0,3338	VALID
5	0,000	0,689	0,3338	VALID
6	0,000	0,684	0,3338	VALID

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak konsisten dalam pengukuran. Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan *reliable*.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	R kritis	cronbach alpha	Ket
Disiplin	0,60	0,733	Reliabel
Motivasi	0,60	0,741	Reliabel
Loyalitas	0,60	0,701	Reliabel
Kinerja	0,60	0,657	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah), 2017

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2009:95). Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2006:149) sebagai berikut: Jika nilai probabilitas signifikansinya diatas $= 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya data residual berdistribusi normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean,0000000
	Std. Deviation,61634050
Most Extreme Differences	Absolute,141
	Positive,141
	Negative,-,096
Test Statistic	,141
Asymp. Sig. (2-tailed)	,074 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Data Primer (diolah)*, 2017

Besarnya nilai *kolmogorov-smirnov* adalah 0,141 dan signifikan pada 0,074 hal ini berarti data residual terdistribusi normal. Nilai signifikansinya normal jadi tidak ada kendala dalam melakukan penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF ini adalah $VIF < 10$, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independennya. Sedangkan, $tolerance > 0,1$, maka tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali 2006:95).

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 VARDISIPLIN	,945	1,058
VARMOTIVASI	,536	1,864
VARLOYALITAS	,515	1,941

a. Dependent Variable: VARKINERJA

Sumber: *Data Primer (diolah)*, 2017

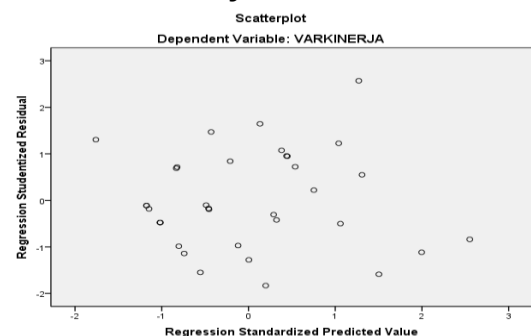
Dari hasil olah data tersebut, dapat dilihat disiplin kerja dengan nilai VIF 1,058 dengan nilai *tolerance* 0,945, motivasi kerja dengan nilai VIF 1,864 dengan nilai *tolerance* 0,536 dan loyalitas kerja dengan nilai VIF 1,941 dengan nilai *tolerance* 0,515, sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikol sehingga model regresinya dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji hereteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan baik adalah apabila terdapat kesamaan atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Dasarnya jika

ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heteroskedastisitas (Ghozali, 2006:95).

Gambar IV-1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Data Primer (diolah)*, 2017

Dari hasil penelitian ini tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dan hubungan antara variabel-variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,983	1,525		3,923	,000
VARDISIPLIN	-,228	,062	-,266	-3,674	,001
VARMOTIVASI	,270	,077	,336	3,503	,001
VARLOYALITAS	,630	,091	,675	6,883	,000

Sumber: *Data Primer (diolah)*, 2017

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standard adalah sebagai berikut: $Y = 5,983 - 0,228X_1 + 0,270X_2 + 0,630X_3$.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel Uji Parsial / Uji t

Variabel	T Hitung	T Tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Disiplin	-3,674	2,03452	0,001	Signifikan
Motivasi	3,503	2,03452	0,001	Signifikan
Loyalitas	6,883	2,03452	0,000	Signifikan

Sumber: *Data Primer (diolah)*, 2017

Hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel disiplin (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar -3,674 dengan t_{tabel} 2,03452 dan tingkat signifikan 0,001. Hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,503 t_{tabel} 2,03452 dan tingkat signifikan 0,001. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel Loyalitas (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6,883 t_{tabel} 2,03452 dan tingkat signifikan 0,000. Hasil ini menyatakan bahwa loyalitas (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Loyalitas kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen, kemudian diikuti variabel motivasi kerja dan variabel disiplin.

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji F (uji simultan) dapat diketahui dengan melihat nilai tingkat signifikansi 0,05 dan nilai F tabel sebesar 2,90. Ftabel diperoleh dari rumus:

$$df1 = k \text{ (jumlah variabel bebas dan terikat)} - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 35 - 3 = 33$$

Tabel Uji Simultan / Uji f ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71,256	3	23,752	57,008	,000 ^b
Residual	12,916	31	,417		
Total	84,171	34			

a. Predictors: (Constant), VARLOYALITAS, VARDISCIPLIN, VARMOTIVASI

b. Dependent Variable: VARKINERJA

Sumber: *Data Primer (diolah)*, 2017

Dengan nilai uji F sebesar 57,008 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan loyalitas kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui *persentase* variabel-variabel independen yang digunakan dalam model yang mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,847	,832	,64547

a. Predictors: (Constant), VARLOYALITAS, VARDISCIPLIN, VARMOTIVASI

Sumber: *Data Primer (diolah)*, 2017

Dari analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,832 atau 83,2%. Ini menunjukkan bahwa disiplin, motivasi dan loyalitas dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 83,2%. Sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. *Std. Error of the Estimate* (SEE) sebesar 0,64547, makin kecil nilai SEE dari standar deviasi Y maka akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependennya.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen

Variabel disiplin kerja satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Rifa'i & Jumiati (2012). Kenyataan ini memberikan pernyataan bahwa karyawan yang sudah menjalankan disiplin kerja dengan baik ternyata tidak meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kenyataannya karyawan banyak yang tidak menggunakan bahan dan alat perusahaan dengan hati-hati sehingga mesin banyak yang sering rusak. Karyawan sering melanggar jam istirahat yang telah ditetapkan. Karyawan hanya memakai seragam kerja satu kali dalam seminggu. Banyak juga karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya saat bekerja. Jadi, perlu menjadi pertimbangan bagi pimpinan bahwa dengan dijalankannya disiplin kerja dengan standar kerja yang ketat dan pengawasan ketat akan membuat karyawan malas berangkat kerja. Pengawasan yang ketat misalnya dipasang kamera cctv, pimpinan sering keluar masuk tempat produksi. Sejalan dengan pengawasan yang ketat tersebut pimpinan harus memberikan penghargaan, pimpinan harus lebih dekat dengan karyawan, pimpinan harus adil kepada semua karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen

Penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Rifa'i & Jumiati (2012) dan Siagian (2015). Motivasi karyawan yang bekerja berasal dari karyawan merasa senang

karena semua karyawan yang bekerja bisa bekerja sebagai partner yang baik. Karyawan merasa senang karena perusahaan memberikan fasilitas kendaraan bagi yang membutuhkan. Karyawan merasa aman karena perusahaan menyediakan perlengkapan keselamatan kerja. Namun, karyawan kurang diperhatikan oleh pimpinan dalam hal pengakuan. Pimpinan sekarang jarang mengurus karyawannya, karena sibuk dengan urusan pribadinya. Hal ini dapat membuat karyawan yang tadinya semangat dalam bekerja menjadi tidak semangat karena tidak diperhatikan lagi oleh pimpinannya.

3. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen

Penelitian ini menyatakan bahwa variabel loyalitas kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Aldianto (2016) dan Saputra dkk (2016). Loyalitas kerja yang didapatkan oleh karyawan yang dipersepsikan sebagian besar oleh karyawan sudah baik. Karyawan yang merasa tenang karena perusahaan memberikan pinjaman tanpa bunga dan tidak diberi tenggang waktu, pelunasannya pun hanya memotong gaji karyawan sesuai dengan keinginan karyawan sendiri. Implikasi manajerial dalam penelitian ini organisasi atau perusahaan perlu mempertahankan loyalitas dari karyawan dengan cara lebih memperhatikan atau mengakui karyawan yang selalu bertanggung jawab dalam bekerja, yang selalu jujur kepada atasan/pimpinan. Pimpinan harus bisa lebih percaya kepada karyawannya atau lebih dekat dengan karyawannya tanpa ada jarak antara atasan dengan bawahan. Pimpinan harus bisa lebih menghargai karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang penulis lakukan mengenai pengaruh disiplin, motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian disiplin kerja (X_1) di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen yang dapat diterima dengan pembuktian hipotesis yang ada. Jadi, jika disiplin kerja naik maka kinerja karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen akan turun.
2. Hasil penelitian motivasi kerja (X_2) di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja yang dapat diterima dengan pembuktian hipotesis yang ada. Sehingga jika motivasi kerja naik maka kinerja karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen akan naik.
3. Hasil penelitian loyalitas kerja (X_3) di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja yang dapat diterima dengan pembuktian hipotesis yang ada. Sehingga jika loyalitas kerja dinaikkan 1 poin sementara variabel lain (disiplin dan motivasi kerja) tetap maka kinerja karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen akan naik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang semakin baik, hendaklah seorang pemimpin memberikan contoh dan perintah supaya karyawan selalu mengenakan pakaian kerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Pimpinan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang

terlambat berangkat kerja dan melanggar jam istirahat.

2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang semakin baik, hendaklah pimpinan memberikan hadiah bagi karyawan yang mengabdikan dirinya kepada perusahaan ini. Selain itu, pimpinan juga harus adil dalam memberikan fasilitas kendaraan harus kepada karyawan yang paling membutuhkan. Pimpinan juga bisa memberikan kebebasan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat mandiri.
3. Untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan yang semakin baik, hendaklah pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan untuk taat dan patuh pada peraturan perusahaan yang berlaku, sehingga kinerja karyawan juga akan mudah meningkat dan tercapai. Pimpinan harus lebih memperhatikan atau mengakui karyawan yang selalu bertanggung jawab dalam bekerja, yang selalu jujur kepada atasan/pimpinan. Pimpinan harus bisa lebih percaya kepada karyawannya atau lebih dekat dengan karyawannya tanpa ada jarak antara atasan dengan bawahan. Pimpinan harus bisa lebih menghargai karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang disiplin, motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. disarankan agar menambahkan variabel bebas selain variabel disiplin, motivasi dan loyalitas kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel loyalitas merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi di CV Mitra Sejahtera Plastindo Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Press Indo.
- Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan, dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. 2008. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesepuluh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. 1996. *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi. Tahun IV. Nomor 2. Desember 1996.
- Husein Umar. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ivancevich, John M dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Koesmono, H Teman. 2005. *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. Skripsi. Surabaya: Universitas Katholik Widya Mandala.
- Kurniadi, Dede Hasan. 2002. *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerjanya*. Bandung: PPs IKI.
- Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mangkuprawira, Syafri dan Aida Vitalaya. 2006. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- _____. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mankunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- _____. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.

- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyono, Sri. 1991. *Operations Research*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Mustafa, Zainal. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: kencana Prenadamedia Group.
- Nur, Hiksian. 2012. *Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar*. Skripsi. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Poerwopoesito, F. O., & Utomo. T.T. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo.
- Robbins, Stephen P dan Coulter Mary. 2005. *Manajemen*. Edisi ketujuh, Jilid 2. Jakarta: Penerbit PT Indeks Kelompok Gramedia,.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sardiman, A.M.. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Sastrohardiwiroyo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Audit Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Bilson. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora dan Heryanto. 2004. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-empat. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarni, T. Dan Istanti V., 2007. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja: Studi pada Perawat Bagian Rawat Inap RS Bethesda Yogyakarta*. Yogyakarta: Manajemen UGM

Supratikno dkk. 2006. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura Mandar Maju.

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

_____. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi, J. 2000. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal dan Skripsi:

Aldrianto, Muhammad. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kospermindo Di Makassar*. Skripsi Sarjana. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Diakses tanggal 1 Desember 2016 pukul 15.26.

Rifa'i dan Jumiati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pulp Pt. Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol VII No 1. Diakses tanggal 1 Desember 2016 pukul 15.45.

Sihar, Sopar. I.S. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 9.

[Diakses tanggal 2 November 2016 pukul 18.02.](#)

Tunggal, Agus S. dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 4. [Diakses tanggal 2 November 2016 pukul 17.40.](#)