

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi pada Karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang)**

**Winda Listiyana<sup>1</sup> & Dr. Drs. Ngatno, M.M.<sup>2</sup>**  
**Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro**  
E-mail: windalistiyana0306@gmail.com

**Abstract :** Quality human resources is one of the key factors for business success. Based on the data obtained, the performance of employees at PT. Sianyu Perkasa Semarang had a decrease in its business, especially in the annual sales department and the attendance of its employees. From these problems, it appears to be related to increasing employee work discipline related to work motivation and the work satisfaction. Related, decreased work discipline ultimately increases the decline in employee performance. This study aims to determine the influence of work motivation and job satisfaction on employee performance through work discipline as an intervening variable. The type of research is explanatory research. The sample used were 72 respondents who are employees at PT. Sianyu Perkasa Semarang. The data are collected by questionnaire with a Likert measurement scale. The results of this study show that: (1) there is a significant effect of motivation on the work discipline of PT. Sianyu Perkasa with a calculated T value  $4,258 > T \text{ table } 1,293$ ; (2) there is a significant effect of job satisfaction on the work discipline of PT. Sianyu Perkasa with T count  $6.201 > T \text{ table } 1,293$ ; (3) there is a significant effect of work motivation and job satisfaction on the work discipline of PT. Sianyu Perkasa with F count  $22.126 > F \text{ table } 2.72$ ; (4) there is an effect of work motivation on the employees performance of PT. Sianyu Perkasa with T count  $6.195 > T \text{ table } 1,293$ ; (5) there is a significant effect of job satisfaction on employee performance with a calculated T value  $7.646 > T \text{ table } 1,293$ ; (6) there is a significant effect of work discipline on the employees performance with calculated T value  $7.133 > T \text{ table } 1,293$ ; (7) the influence of work motivation, job satisfaction and work discipline on employee performance with F count  $35.208 > F \text{ table } 2.38$ ; (8) based on the work motivation sobel test that affects employee performance through work discipline, has a calculated T value  $(3.27554686) > T \text{ table } (1.99444)$ ; (9) job satisfaction that affects employee performance through work discipline, has T count  $(3.275039761) > T \text{ table } (1.99444)$ .

**Keywords: work motivation, job satisfaction, work discipline**

<sup>1</sup>Winda Listiyana, *Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro*, [windalistiyana0306@gmail.com](mailto:windalistiyana0306@gmail.com)

<sup>2</sup>Dr. Drs. Ngatno. M. M., *Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro*

**Abstrak** :Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu usaha. Kinerja karyawan pada PT. Sianyu Perkasa Semarang mengalami penurunan didalam bisnisnya, terutama pada bagian penjualan pertahun dan absensi para karyawannya.Dari permasalahan tersebut, terlihat bahwa terdapat indikasi penurunan disiplin kerja yang disebabkan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja.Sehingga, disiplin kerja yang menurun tersebut mempengaruhi terjadinya penurunan pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research*.Sampel yang digunakan sebanyak 72 responden pada karyawan pada PT. Sianyu Perkasa Semarang.Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap disiplin kerja PT. Sianyu Perkasa dengan nilai T hitung sebesar  $4.258 > T \text{ tabel } 1.293$ ; (2) terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja PT. Sianyu Perkasa dengan nilai T hitung  $6.201 > T \text{ tabel } 1.293$ ; (3) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja PT. Sianyu Perkasa dengan nilai F hitung  $22.126 > F \text{ tabel } 2.72$ ; (4) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sianyu Perkasa dengan nilai T hitung  $6.195 > T \text{ tabel } 1.293$ ; (5) terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung  $7.646 > T \text{ tabel } 1.293$ ; (6) terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung  $7.133 > T \text{ tabel } 1.293$ ; (7) terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung  $35.208 > F \text{ tabel } 2,38$ ; (8) berdasarkan uji sobel motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja, memiliki nilai T hitung  $(3,27554686) > T \text{ tabel } (1,99444)$ ; (9) kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja, memiliki T hitung  $(3,275039761) > T \text{ tabel } (1,99444)$ .

**Kata kunci:** *motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja,*

## **A. Pendahuluan**

Perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor telekomunikasi pada umumnya mempunyai harapan agar memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Dengan kinerja karyawan yang tinggi perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien, maka akan lebih mudah meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan distributor telekomunikasi lainnya. Banyaknya perusahaan distributor lainnya yang berdiri, tentu saja persaingan akan semakin ketat, oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut memiliki keunggulan bersaing agar eksistensi perusahaan tetap terjaga dan konsumen jasa tidak berpindah haluan ke perusahaan lain. Dalam menghadapi persaingan, karyawan merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan.

Untuk memenangkan persaingan perusahaan harus mampu bekerja secara efektif dan efisien, salah satunya adalah dengan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti,2011). Selain itu menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Demikian pula yang terjadi pada PT. Sianyu Perkasa Semarang merupakan perusahaan Telekomunikasi yang bergerak dalam bidang distributor kuota Telkomsel yang melayani pelanggan seperti user dan Outlet.PT. Sianyu Perkasa berfokus dalam pemenuhan penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan.Kinerja karyawan yang terdapat dalam perusahaan ini digolongkan masih cukup rendah.Hampir setiap deadline pekerjaan tidak sesuai dengan yang sudah ditargetkan perusahaan.Tentu saja, perusahaan ini mengharapkan kinerja karyawan didalamnya mengalami peningkatan dan mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi.Dengan kinerja karyawan yang tinggi dapat diartikan karyawan mencapai standar kerja yang ditentukan, yaitu menjual produk sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening dengan studi kasus karyawan bagian penjualan PT. Sianyu Perkasa Semarang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan PT Sianyu Perkasa Semarang adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menciptakan motivasi kerja, bagaimana mencapai kepuasan kerja, serta bagaimana menciptakan kedisiplinan kerja..

Berdasarkan dari data rekapitulasi daftar hadir absensi karyawan tahun 2016-2018 yang diperoleh melalui wawancara dengan manager cabang perusahaan, tingkat kedisiplinan karyawan mengalami penurunan. Karyawan yang tidak masuk kantor setiap tahunnya dengan berbagai macam alasan seperti ijin, sakit, dan alpa. Ketidakhadiran karyawan yang hampir setiap tahun mengisi absensi yang jumlahnya naik turun ini sudah jelas menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang tidak sesuai target dan membuat kinerja karyawan menurun. Hal ini bisa dilihat dari hasil penjualan perusahaan PT. Sianyu Perkasa Semarang. Target penjualan kuota telkomsel pada periode tahun 2016 untuk type 30gb dan 6gb mencapai target penjualan. Perbandingan periode tahun 2017 terjadi penurunan pencapaian penjualan 53,8% dan 52% serta periode tahun 2018 mencapai 87% dan 60% untuk type 30gb dan 6gb, dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan penjualan untuk type 2gb pada tahun 2016-2018 belum mencapai target penjualan. Dengan tidak tercapainya target penjualan artinya kinerja karyawan di PT. Sianyu Perkasa mengalami penurunan, yang berdampak pada penurunan profit perusahaan. Maka dengan ini perusahaan harus memperhatikan faktor yang mendukung kinerja karyawan dalam mencapai target yang diharapkan. Permasalahan yang telah peneliti paparkan di atas, kinerja yang rendah pada PT. Sianyu Perkasa Semarang kemungkinan disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja dan rendahnya kepuasan kerja serta rendahnya disiplin kerja. Motivasi kerja karyawan divisi penjualan PT. Sianyu Perkasa Semarang, dalam bekerja masih terdapat karyawan yang hanya sekedar bekerja saja, bukan bekerja agar dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi yang belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk mempermudah pembahasan permasalahan yang telah diungkapkan di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
8. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja?
9. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja?

### **C. Kerangka Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2011) dalam buku manajemen sumber daya manusia perusahaan

mengatakan bahwa : Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan (Robbins, 2014). Definisi ini memiliki tiga elemen kunci, energi, arah, dan ketekunan. elemen energi ukuran intensitas, drive, dan kekuatan. orang termotivasi menempatkan sebagainya upaya dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha harus dipertimbangkan juga intensitas nya. tingkat usaha tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha disalurkan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan, dan konsisten dengan, tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari karyawan. Akhirnya, motivasi termasuk dimensi ketekunan. kami ingin karyawan untuk bertahan dalam menempatkan sebagainya upaya untuk mencapai tujuan tersebut.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

### **Disiplin Kerja**

Suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2005).

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah dibuat. Beberapa ahli menyatakan bahwa definisi disiplin karyawan adalah manajemen aksi untuk memaksa timbulnya standarisasi organisasi. Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja mengintegrasikan dari aturan manajemen untuk memperkuat organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan manajer untuk mengkomunikasikan karyawan agar mereka berkeinginan untuk merubah perilaku sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kewaspadaan dan keinginan untuk mematuhi semua regulasi dan norma social diperusahaan.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored dalam jurnalnya yang berjudul *Effect of work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company ( Case Study in PT. Dada Indonesia)* menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Moral dan positivisme karyawan dalam situasi perusahaan akan meningkatkan motivasi untuk pencapaian motivasi kerja maksimal. Pengertian motivasi dalam disiplin kerja adalah dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam beberapa faktor di perusahaan seperti pemimpin, fasilitas, aturan, penghargaan, pelayanan, pembagian kerja dan persaingan yang akan meningkatkan disiplin kerja karyawan secara tidak langsung telah mendorong antusias pekerja untuk bekerja secara efektif dan ingin bekerja secara kompak terhadap tim kerjanya demi memperoleh kepuasan dari motivasi tersebut

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Wexlay dan Yukl dalam Mangkunegara (2007:117) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagaimana karyawan merasakan bagian kerja yang diterimanya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang diperoleh. Perilaku dalam bekerja yang berdasarkan evaluasi dari aspek kerja yang berbeda akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang harus dicapai dengan tingkat yang berbeda-beda. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja saling berhubungan satu sama lain secara positif dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang harus dicapai maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya. .

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Seperti pengertian diatas menunjukkan bahwa antara motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap disiplin kerja saling mempengaruhi dimana dengan motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan disiplin kerja karyawan yang tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan merasa didukung atau tidak didukung dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan pencerminan disiplin dan motivasi yang terlihat secara nyata dalam pekerjaannya. Perilaku ini mencerminkan disiplin dan motivasi yang terlihat secara nyata dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan kombinasi dari perilaku yang dihasilkan dari dalam dan dari luar pekerjaan dimana berdasarkan pernyataan di atas bahwa faktor yang merupakan dari dalam adalah motivasi kerja dan sedangkan faktor dari luar adalah disiplin kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan. Pada umumnya motivasi kerja tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, begitupun sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah.

Sedangkan keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Victor Vroom dalam Winardi (2010:238) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu: “bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya” dan berdasarkan penelitian Meyta Indraswari (2011) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa motivasi dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2010) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan penjualan karyawan sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja. Didalam suatu perusahaan yang menjadi faktor penting adalah karyawan (manusia) serta bagaimana kepuasan kerja yang diterapkan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans,2006:246).

Dengan diperolehnya kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara pegawai dengan perusahaan yaitu, pegawai akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2002:226) yang menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.”

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengertian Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja, hal ini akan merujuk pada pada hasil kinerja karyawan. Dimana motivasi kerja akan mempengaruhi kondisi psikis dari hasil manajemen perusahaan. Hal ini menjadi salah satu faktor penting di lapangan untuk mengukur bagaimana komitmen dari karyawan untuk mengembangkan program-program dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari strategi manajemen dalam mengatur bagaimana pekerja dalam tujuannya mencapai sasaran perusahaan. Dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dan menunjukkan kinerja dari kemampuan karyawan itu sendiri sehingga dalam hubungannya antara motivasi dengan kepuasan kerja menunjukkan bagaimana kinerja perusahaan tersebut sehingga semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi hasil kinerja karyawannya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja menjadi kunci tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan kerja yang baik dari karyawan, maka kinerja karyawan juga akan terlaksana dengan baik guna untuk mencapi tujuan perusahaan. Karena disiplin kerja mempengaruhi pada kinerja karyawan, dari segi ketepatan waktu sesuai target yang telah ditentukan. Dalam artian apabila disiplin kerja itu tercapai, maka suatu pekerjaan akan mengalami kelancaran dalam menjalankan tugas. dan apabila disiplin kerja itu tidak tercapai maka suatu pekerjaan akan mengalami banyak kendala dan keterlambatan dalam hasil dan kinerja karyawannya

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bias mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Dengan disiplin yang baik, karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. (Hasibuan,2005:198).



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2004: 51). Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum berupa jawaban empiris. Berdasarkan uraian teori yang telah dipaparkan, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1= Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.
- H2= Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.
- H3= Diduga motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.
- H4= Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H5= Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H6= Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H7= Diduga motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H8= Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.
- H9= Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

#### **Metodologi Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* menurut Sugiyono (2010), penelitian eksplanasi adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kedudukan-kedudukan dari variabel-variabel yang diteliti serta bermaksud menjelaskan pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), variabel intervening disiplin kerja (Z), terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan penjualan PT. Sianyu Perkasa yang berjumlah 88 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, teknik untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis *probability sampling* yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, dengan jumlah responden sebanyak 72 responden.

#### **E. Hasil Dan Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sianyu Perkasa Semarang.

Pada penelitian ini dapat ditemukan bukti empiris mengenai pengaruh yang ditimbulkan oleh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT. Sianyu Perkasa Semarang telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan penelitian dengan hasil koefisien determinasi variabel motivasi kerja sebesar 0,194 atau 19,4% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Tingkat keeratan hubungan antar variabel motivasi kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (Z1) adalah sebesar 0,454 yang berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sedang. Kemudian dilihat dari uji signifikansinya, menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,258 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,293. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT. Sianyu Perkasa Semarang” diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Aries Susanti, dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT. Sianyu Perkasa Semarang telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan penelitian dengan hasil koefisien determinasi variabel kepuasan kerja sebesar 0,345 atau 34,5% yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Tingkat keeratan hubungan antar variabel kepuasan kerja (X2) dan variabel disiplin kerja (Z1) adalah sebesar 0,595 yang berarti variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sedang. Kemudian dilihat dari uji signifikansinya, menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,201 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,293. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT. Sianyu Perkasa Semarang” diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Audia Junita (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT. Sianyu Perkasa Semarang telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan penelitian dengan hasil koefisien determinasi variabel motivasi dan kepuasan kerja sebesar 0,373 atau 37,3% yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Tingkat keeratan hubungan antar variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan variabel disiplin kerja (Z1) adalah sebesar 0,625 yang berarti variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat. Kemudian dilihat dari uji signifikansinya, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 22,126 yang berarti lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,72. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “diduga motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT. Sianyu Perkasa Semarang” diterima.

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan penelitian dengan hasil koefisien determinasi variabel motivasi kerja sebesar 0,345 atau 34,5% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat keeratan hubungan antar variabel motivasi kerja (X1) dengan variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,595

yang berarti variabel motivasi kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sedang. Kemudian dilihat dari uji signifikansinya, menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 6.195 yang berarti lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,293. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang” diterima. Karena apabila karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, maka karyawan tersebut mampu untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Syarah Amalia dan Mahendta Fakhri (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan penelitian dengan hasil koefisien determinasi variabel kepuasan kerja sebesar 0,447 atau 44,7% yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat keeratan hubungan antar variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,675 yang berarti variabel kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang kuat. Kemudian dilihat dari uji signifikansinya, menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 7.646 yang berarti lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,293. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang” diterima. Karena apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sesuai, maka karyawan tersebut mampu untuk selalu produktif dan menghasilkan kinerja yang baik yang nantinya akan berpengaruh baik kepada kemajuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Oxy Rindiantika Sari (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan penelitian dengan hasil koefisien determinasi variabel disiplin kerja sebesar 0,413 atau 41,3% yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat keeratan hubungan antar variabel disiplin kerja ( $Z$ ) dengan variabel kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,649 yang berarti variabel disiplin kerja dan kinerja memiliki hubungan yang kuat. Kemudian dilihat dari uji signifikansinya, menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 7.133 yang berarti lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,293. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang” diterima. Karena apabila karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka karyawan tersebut mampu untuk selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat dengan waktunya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Galih Arga Nurcahya dan Fetty Poerwita Sary (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan penelitian dengan hasil koefisien determinasi variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,591 atau 59,1% yang menunjukkan bahwa

motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 59,1% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain. Tingkat keeratan hubungan antar variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (Z) dengan variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,780 yang berarti variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja memiliki hubungan yang kuat. Kemudian dilihat dari uji signifikansinya, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 35.208 yang berarti lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,38. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “diduga motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang” diterima.

Hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh langsung ke kinerja karyawan sebesar 0,304 dan juga berpengaruh tidak langsung, yang berarti motivasi kerja ke disiplin kerja (variabel intervening) lalu ke kinerja karyawan yaitu sebesar 0,1733 dan total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,4773. Berdasarkan hasil uji Sobel didapatkan nilai t hitung ( $3,27554686$ ) > t tabel ( $1,99444$ ). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Sianyu Perkasa Semarang” diterima.

Hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung ke kinerja karyawan sebesar 0,362 dan juga berpengaruh tidak langsung, yang berarti kepuasan kerja ke disiplin kerja (variabel intervening) lalu ke kinerja karyawan yaitu sebesar 0,1842 dan total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,5462. Berdasarkan hasil uji Sobel didapatkan nilai t hitung ( $3,275039761$ ) > t tabel ( $1,99444$ ). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Sianyu Perkasa Semarang” diterima.

## **F. Kesimpulan**

1. Pemimpin perusahaan didalam mengelola perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan atau bawahannya. Para karyawan hanya mengikuti prosedur kerja, standar operasional dan aturan yang berlaku diperusahaan. Aturan perusahaan yang dirasa belum tegas menjadi celah bagi karyawan yang memang memiliki karakter yang kurang profesional.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dikarenakan apabila karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan disiplin kerja, karena karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi pasti selalu memiliki tujuan, tujuan yang besar yang dapat membantu perusahaan untuk berkembang menjadi lebih baik lagi. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja masih terdapat

indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata. Yaitu sub item didalam indikator Kebutuhan rasa aman dan keselamatan serta Kebutuhan akan penghargaan.

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dikarenakan apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan yang sesuai akan dapat meningkatkan disiplin kerja, sebaliknya jika tingkat kepuasan tidak seuai, tingkat kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut akan menurun. Berdasarkan rakpitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja masih terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata. Yaitu sub item didalam indikator Balas jasa yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi karyawan yang disertai dengan tingkat kepuasan kerja yang sesuai maka kinerja yang akan dihasilkan dapat meningkat. Tingkat keeratan hubungan anantara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja masuk dalam kategori kuat.

5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan apabila karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi pasti selalu memiliki tujuan, tujuan yang besar yang dapat membantu perusahaan untuk berkembang menjadi lebih baik lagi dengan salah satunya meningkatkan hasil kinerjanya. Berdasarkan rakpitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja masih terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata. Yaitu sub item didalam indikator Kebutuhan rasa aman dan keselamatan serta Kebutuhan akan penghargaan.

6. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja, karena apabila karyawan yang dirasa posisi dan jabatan sudah sesuai, gaji yang diterima sesuai dan lain sebagainya juga sudah sesuai akan selalu meningkatkan hasil kinerjanya. Berdasarkan rakpitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja masih terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata. Yaitu sub item didalam indikator Balas jasa yang adil sesuai dengan pekerjaan

7. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan apabila karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja, karena apabila karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda pekerjaanya. Disiplin kerja termasuk dalam katogoti tinggi. Berdasarkan rakpitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja masih terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata. Yaitu sub item didalam indikator Waktu yang digunakan saat istirahat.

8. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingakt motivasi karyawan yang disertai dengan tingkat kepuasan kerja dan tingkat disiplin yang tinggi maka kinerja yang akan dihasilkan dapat meningkat. Tingkat keeratan hubungan anantara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja termasuk dalam kategori kuat.

9. Antara motivasi kerja dan kinerja karyawan terdapat pengaruh mediasi yang signifikan, variabel mediasi yang dimaksud yaitu disiplin kerja. Pada hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja terjadi media langsung dan tidak langsung, artinya, motivasi kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Mediasi yang terjadi pada hipotesis ini termasuk sebagai mediasi parsial.

10. Antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan terdapat pengaruh mediasi yang signifikan, variabel mediasi yang dimaksud yaitu disiplin kerja. Pada hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja terjadi mediasi langsung dan tidak langsung, artinya, kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Mediasi yang terjadi pada hipotesis ini termasuk sebagai mediasi parsial.

Dari kesimpulan diatas, dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan PT. Sianyu Perkasa Semarang diwaktu yang akan datang yaitu sebagai berikut:

a. Apabila perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat memberikan jaminan social yang berguna demi kelangsungan hidup karyawannya. Dan sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan fasilitas kerja dan perusahaan mampu menciptakan kondisi kerja yang aman, agar karyawan dapat meningkat motivasinya. Selain itu dalam indikator kebutuhan penghargaan sebaiknya perusahaan memberika penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, agar karyawan selalu melakukan dan meningkatkan hasil kinerjanya.

b. Apabila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan dapat memberikan balas jasa atau imbalan yang sesuai kepada karyawan, karena dengan itu karyawan merasa puas dengan hasil yang diterima demi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

c. Apabila perusahaan ingin meningkatkan disiplin kerja karyawan, sebaiknya perusahaan meningkatkan karyawan agar selalu tepat waktu memulai pekerjaan dan meningkatkan ketaatan karyawan agar senantiasa mentaati SOP (*Standard Operation Procedure*).

d. Apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya, sebaiknya perusahaan harus lebih cermat dalam dalam pembagian kerja serta pemabagian tugas karyawan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini guna untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan dengan maksimal.

e. Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh manajemen atau pihak luar perusahaan mengenai variabel-variabel bebas lain diluar variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian penjualan PT. Sianyu Perkasa Semarang, melalui variabel-variabel (faktor-faktor) lain seperti : kompensasi, lingkungan

kerja, komunikasi interpersonal, budaya organisasi, stress kerja, kompetensi, ketrampilan dan lain-lain.

### **Daftar Pustaka**

- Halim, Faisalsya Rosa. 2014. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 3(3), 61-70.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indraswari, M dan Djastuti I. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang. *Dissertation*. Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngatno. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Semarang: Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Diponegoro Semarang.
- Riadi, Edi. 2016. *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Ramly H. M, Mutis T dan Arafah W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persadi.
- Soeratno dan Arsyad L. 2003. *Metode Penelitian : Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2009. *Statistik : Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation* (Vol. 54). New York: Wiley.

Winardi. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Wexley, K. N., & Yukl, G. C. (2000). *Organization Behavior and Personnel Psychology*.  
Homewood: Richard D.