

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR BANJARAN ABADI

Anggi Haerani

Universitas Banten Jaya. Serang- Banten

[anggihaerani@unbaja.ac.id](mailto:anggihaerani@unbaja.ac.id)

Rohaelis Nuraisiah

[rohaelisnuraisiah@unbaja.ac.id](mailto:rohaelisnuraisiah@unbaja.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aimed to investigate and analyze the influence of motivation and discipline to employee performance at PT Sinar Banjaran Abadi. The method used is path analysis (path analysis), because this research in addition to want to get an overview of the performance of employees associated with the motivation and discipline of work, also get an idea of the pattern of the relationship and the influence of variable- variable research that has been set. Based on the research results can be that the motivation of the employees at PT SIBA at a low level towards good enough, then owned by employees working discipline in a low position towards good enough. In general, motivation and discipline affect the performance of employees at PT SIBA, and motivation is the most significant influence on employee performance. The effect of partially variable motivation on employee performance of 50.36%, variable discipline to employee performance amounted to 24.50%. Simultaneously influence the motivation and discipline to employee performance amounted to 74.86%, while 25.1% is influenced by other variables that tida examined in this study. From the research that is done, then the variable motivation and discipline when combined will have a significant effect on the performance of employees at PT Sinar Abadi Banjara (SIBA).*

*Keywords: motivation, work discipline, and employee performance.*

### Pendahuluan

PT Sinar Banjaran Abadi, adalah salah satu perusahaan swasta yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan, kualitas, dan koordinasi yang bergerak di bidang jasa penyewaan alat- alat berat dan konstruksi. Nilai- nilai perusahaan yang dianut PT SIBA mencakup 5 Prinsip dasar yaitu ; Karyawan adalah asset utama perusahaan, Profesionalisme harus dimiliki oleh setiap karyawan, Inovasi merupakan kunci untuk meraih sukses masa depan, Kerjasama tim adalah kekuatan utama perusahaan, Keunggulan harus menjadi budaya kerja karyawan.

Adapun data kinerja pegawai pada PT Sinar Banjara Abadi hasil dari Rekapitulasi Penilaian Kinerja pegawai, bahwa kinerja pegawai masih belum sepenuhnya optimal, gambaran pencapaian kinerja mayoritas masih belum memberikan kontribusi yang maksimal. Dari data diatas kontribusi dalam setiap

kegiatan ( initiative atau Prakarsa) menunjukkan hasil yang paling kecil dimana seharusnya perusahaan menargetkan keberhasilan sebesar 95% ternyata dalam realisasi hanya mencapai 45 %. Presentasi paling kecil ke dua yaitu kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan ( propmptness atau kecepatan) menunjukkan angka 54 %. Dalam data juga terlihat loyalitas karyawan yang masih belum optimal, dalam hal ini loyalitas timbul dari keinginan karyawan nya itu sendiri, yang menjadi asumsi apakah mereka mendapatkan ketidak puasaan dalam bekerja atau memang tingkat kesadaran mereka dalam menyelesaikan pekerjaan nya masih sangat rendah.

Sedangkan dalam Agenda Kegiatan PT Sinar Banjaran Abadi menunjukkan tingkat realisasi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, presentasi paling kecil terdapat pada pemberian motivasi berupa rekreasi keluarga kepada karyawan disini dinilai hanya 20% dari hasil yang ditargetkan, sedangkan hasil terkecil kedua berada pada pemberian motivasi tentang mutasi dan promosi jabatan disini data menunjukkan nilai 35 % dari yang diharapkan. Sedangkan untuk masalah kedisiplinan, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan nya. Di indikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja pegawai, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Begitupun dalam Rekapitulasi Absensi Karyawan PT SIBA menunjukkan tingkat ketidak hadirannya karyawan yang paling besar berada di bulan february yaitu menunjukkan sampai 37 % dengan total ketidak hadirannya sebesar 48, sedangkan tingkat ketidak hadirannya karyawan yang paling rendah ditunjukkan pada bulan November yaitu sebesar 21 % dengan total ketidakhadirannya sebesar 28 . Dilihat dari data diatas jumlah ketidak hadirannya karyawan selama satu tahun adalah 477 dengan presentasi sebesar 30,57 %, data ini masih diatas 10 %, masih jauh dari apa yang di harapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pada data diatas ukuran indikator disiplin kerja masih menunjukkan belum optimal nya kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaan nya, tingkat kehadiran yang rendah membuat beberapa pekerjaan tertunda dalam beberapa masa, sedangkan pekerjaan setiap hari nya dituntut untuk terselesaikan sesuai dengan target atau kontrak pekerjaan yang telah disepakati oleh pihak perusahaan dengan perusahaan lain yang sudah bekerja sama sebelumnya

Memperhatikan kondisi tersebut diatas, terdapat permasalahan yang perlu dikaji yang lebih mendalam, penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : Motivasi kerja karyawan pada PT. Sinar Banjaran Abadi, Disiplin kerja karyawan pada PT. Sinar Banjaran Abadi, Kinerja karyawan pada PT. Sinar Banjaran Abadi, Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Banjaran Abadi, Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Banjaran Abadi, Besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Banjaran Abadi

## Tinjauan pustaka dan pengembangan Hipotesis

### Manajemen

Gibson, Donelly, dan Ivancevich (2008:15) menyatakan bahwa: "Manajemen merupakan proses yang dilakukan seorang atau beberapa orang untuk mengkoordinasikan aktifitas orang lain untuk mencapai hasil-hasil yang tidak dapat dicapai oleh orang itu sendiri". sedangkan Sondang P. Siagian (2011:8) menyatakan bahwa: "Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu dalam rangka pencapaian tujuan melalui orang lain. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana mengelola manusia melalui orang lain.

### Fungsi Fungsi manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2010:20) menyatakan bahwa " fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan. Perencanaan : mencakup pendefinisian tujuan, penetapan strategi, dan mengembangkan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan."

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora ( 2008 : 37 ), MSDM sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja "

Malayu S.P Hasibuan (2006 : 10) mengemukakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

### Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari definisi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai(2004 : 13) terlihat bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia terdiri dari 2 fungsi yaitu : Fungsi managerial terdiri dari 4 fungsi yaitu : Planning, Organizing, Directing, Controlling, Fungsi operasional terdiri dari 6 fungsi yaitu : Procurement, Development, Compensation, Integration, Maintenance, Separation.

### Motivasi

Pengertian motivasi menurut Abraham Maslow yang diterjemahkan oleh, Malayu S.P Hasibuan (2006:141) : "Motivasi merupakan kondisi dinamis dimana kebutuhan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya yang terungkap dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan aktualisasi diri ". Robbins (2006 : 214 ) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Pemberian motivasi menurut Robbins (2006:178) merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa yang dimaksud motivasi adalah suatu sifat dalam diri seseorang yang muncul akibat adanya

pengaruh dari orang lain ataupun dari dirinya sendiri yang dapat memicu semangat kerjanya sehingga keinginan pegawai dan instansi dapat tercapai.

### Disiplin Kinerja

Singodemijo dalam sutrisno ( 2009 : 85 ) mengatakan bahwa “disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Simamora dalam buku management sumber daya manusia edisi III ( 2006 : 610 ) menyatakan bahwa : “disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi dan menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi “. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan seseorang dalam menaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

### Kinerja

Menurut Veithzal Rivai dan Sagala (2009:309): “Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Menurut Mangkunegara (2009:9): “Kinerja bentuk prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2010:161): “Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan perannya dalam organisasi perusahaan.

### Hubungan Motivasi dan disiplin kerja

Motivasi dari perusahaan memberikan efek yang sangat besar bagi karyawan ini seperti energi yang berfungsi membuat karyawan menikmati pekerjaannya walaupun disaat-saat berat atau mengalami banyak tekanan, sedangkan disiplin kerja dibutuhkan untuk kelancaran operasionalisasi perusahaan. Disiplin ini memaksa karyawan untuk menjalankan semua aturannya, maka itu di butuhkan dukungan perusahaan untuk membuat karyawan melakukan disiplin kerja yang baik karena sejalan dengan pendapat Murchdarsah sinungan ( 2005 : 135 ) disiplin sangat erat hubungannya dengan motivasi, kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal ( Veithzal Rivai 2004 ; 433 )

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fathoni ( 2006 : 196 ) semua teori motivasi pada dasarnya menekan bahwa, manusia mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada bagian kebutuhan lain seperti keamanan, sosial, prestise, pengembangan diri, yang harus dipenuhi dan dipuaskan. Secara teoritis pula, bahwa pemberian motivasi yang baik membawa konskuensi terhadap kinerja yang lebih baik. Luthans (2006:206), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengeluarkan daya dan upaya dalam menghasilkan kinerja terbaik, sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan maksimal. Dan sebaliknya pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

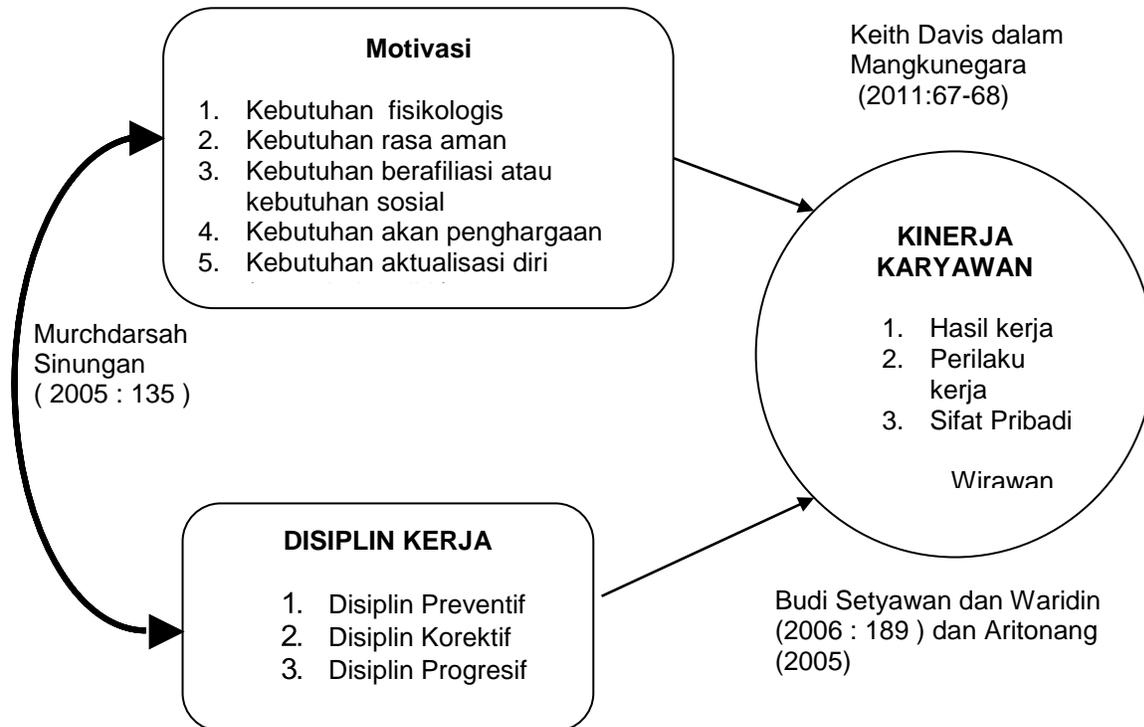
Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Budi Setyawan dan Waridin ( 2006 : 189 ) dan Aritonang (2005) “menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja, disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan “. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Menurut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan- peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dan bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi dan disiplin dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi semakin penting karena manager membagi pekerjaan pada bawahan nya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas pada tujuan yang diinginkan perusahaan. begitu pula dengan disiplin, manager selalu berusaha agar bawahan nya mempunyai disiplin yang baik, seorang manager dikatakan efektif apabila bawahan nya mempunyai disiplin yang baik.

Tanpa dukungan motivasi dan disiplin perusahaan sulit mewujudkan tujuan nya untuk mencapai kinerja yang diinginkan, Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal ( Hasibuan, 2009 : 141 )



### Metode dan Desain Penelitian

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian dalam penulisan ini adalah “PT. Sinar Banjaran Abadi” yang berlokasi dan berkedudukan di Kawasan Industri Cilegon, yang bergerak dalam bidang Jasa Alat- Alat Berat serta Engineering. Populasi yang penulis ambil adalah semua karyawan PT Sinar Banjaran Abadi dimana jumlah karyawan memiliki 130 orang yang terdiri dari karyawan staf kantor dan karyawan bagian lapangan atau bagian produksi. Sedangkan untuk sample penelitian banyak rumus pengambilan sampel penelitian yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah sampel penelitian. Disini penulis menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sample dengan penjelasan sebagai berikut :

Rumus Slovin di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 5%.

Karena jumlah populasi karyawan pada PT.Sinar Banjaran Abadi berjumlah 130 orang maka mengacu kepada rumus tersebut maka penulis bisa menentukan sample sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= N / ( 1 + N (e)^2 ) \\
 &= 130 / (1 + 130 \times 0,05^2) \\
 &= 98,11 \approx 98
 \end{aligned}$$

maka dengan hasil perhitungan diatas penulis menentukan jumlah sample yang diambil adalah 98 orang karyawan.

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis. Dengan metode deskriptif penulis mengharapkan akan mendapatkan data, hasilnya dianalisis / diolah dan disimpulkan, dan kesimpulan itu berlaku untuk data sampel. Taraf kepercayaan ( Confident Variable ) yang digunakan untuk pengujian pengaruh variable bebas ( Independent Variable ) terhadap Variable terikat ( Devedent Variable ) adalah dengan  $\alpha$  ( alpha ) sebesar 5 %.

Sedangkan teknik dan cara pengumpulan data dilakukan secara Field Research dan Library Research.

Metode Pengujian Data yaitu dengan Pengujian Validitas Untuk menguji keberartian koefisien  $r$  valid atau tidak valid digunakan uji  $t$ , yang dilakukan dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . dan pengujian Realibilitas

Metode Analisis Data Analisis Deskriptif dan Analisis Verifikatif Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik SPSS , untuk membantu penulis dalam menganalisis data. Dilanjutkan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis).

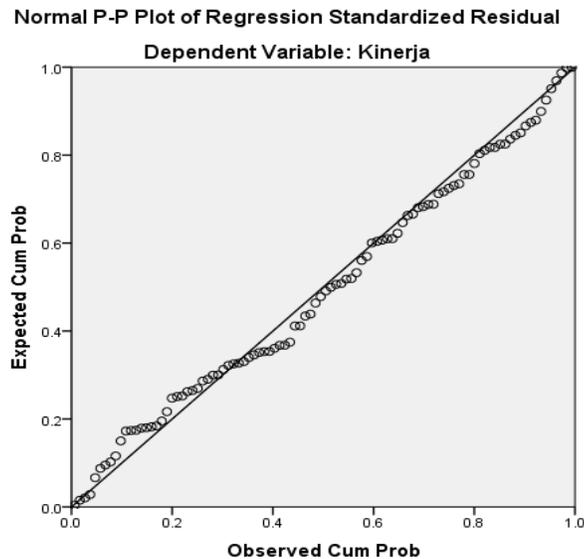
#### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Responden Berdasarkan Pendidikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Pada PT. Sinar Banjaran Abadi adalah S-1 sebanyak 9 orang, Diploma III sebanyak 8 orang dan SMA sebanyak 64 orang jika dipersentasikan SMP sebanyak 17 orang. Jadi jumlah keseluruhan adalah 98

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat diketahui responden berjumlah 98 orang. Karena perusahaan SIBA adalah perusahaan kontraktor jumlah laki laki mendominasi sebanyak 94 orang dan jumlah perempuan hanya 4 orang dimana terdiri dari 1 orang sekretaris, 2 orang staff akunting, dan 1 orang staff bagian logistik .

Responden Berdasarkan Usia. yaitu pada rentan usia 25-30 berjumlah 23 orang sedangkan pada usia 31- 35 adalah 30 orang, jumlah yang paling banyak adalah pada pada usia 36- 40 yaitu berjumlah 39 orang, sedangkan rentan usia dengan jumlah yang paling rendah adalah di usia 41- 45 itu berjumlah 6 orang.

Uji Kualitas Data, Hasil uji variabel tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu  $> 0,300$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 30 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Motivasi. Pernyataan dalam instrumen variable Disiplin kerja di atas terdiri dari 12 item. Hasil uji variabel tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu  $> 0,300$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 12 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Disiplin Kerja. Pernyataan dalam instrumen variabel Kinerja di atas terdiri dari 18 item. Hasil uji variabel tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu  $> 0,300$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 18 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Kinerja.



Grafik normal Probability plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Motivasi di PT SIBA secara keseluruhan berdasarkan persepsi jawaban responden dinyatakan berada pada kriteria tidak baik menuju cukup baik. Dimensi yang digunakan adalah :

1. Kebutuhan fisikologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan berafiliasi atau kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri ( perwujudan diri )

(S.P Hasbuan 2006 : 141 )

Dari hasil penelitian dan pengolahan data dimensi tentang kebutuhan fisikologis terdapat beberapa jawaban responden dengan rata rata rendah yaitu : (1 ) PT Siba menyediakan ruangan ber Ac untuk semua divisi, (2) PT SIBA mempunyai workshop sendiri (3) PT Siba mempunyai alat bengkel,material, dan peralatan kantor yang lengkap disini jawaban responden menggambarkan bahwa PT Sinar Banjaran Abadi masih memiliki kriteria sarana yang belum memadai yang bisa membuat nyaman para pegawai saat bekerja guna mendukung pegawai agar bekerja lebih semangat dan kinerja lebih maksimal.

Dimensi tentang kebutuhan rasa aman, terdapat beberapa jawaban responden yaitu : (1) terdapat jalur evakuasi keamanan apabila terjadi kecelakaan (2) PT SIBA memberikan pelatihan ( training rutin untuk meningkatkan kemampuan karyawan) ini juga memiliki nilai rata rata yang masih rendah atau tidak baik, perusahaan masih belum memaksimalkan kemampuan pegawai dalam bekerja pegawai masih belum mahir dalam bidangnya atau belum menguasai pekerjaannya ataupun karena lalai bekerja sehingga tertalu sering terjadi insiden kecelakaan, sebagian pekerja berada di area outdoor maka dari itu apabila terjadi kecelakaan jalur evakuasi masih belum tersedia dengan baik.

Dimensi tentang kebutuhan berafiliasi atau kebuhan sosial , sesuai dari jawaban responden variable dalam dimensi ini sudah cukup baik walaupun terdapat pernyataan dengan nilai terendah yaitu : (1) pemimpin kadang langsung terjun ke lapangan untuk mengawasi sekaligus membantu dan mengarahkan pegawai ,(2) pegawai selalu mengikuti kegiatan sosial yang diadakan oleh perusahaan, disini terlihat baik pegawai maupun pimpinan melakukan hubungan yang cukup baik dalam berafiliasi ataupun bersosialisasi, ini di buktikan dari pernyataan responden yang memiliki nilai tertinggi yaitu : setiap pegawai dikantor saya saling bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan nya.

Dimensi tentang kebutuhan akan penghargaan disini terdapat beberapa pernyataan responden dengan nilai rata-rata masih sangat rendah yaitu : (1) Pimpinan / atasan melakukan promosi atau kenaikan jabatan untuk karyawan (2) pegawai mendapatkan uang THR sesuai setiap tahun nya. Dapat dijelaskan disini bahwa perusahaan masih belum bisa banyak memotivasi karyawan agar bekerja lebih optimal dikarenakan perusahaan jarang melakukan pengangkatan kerja karyawan secara tetap atau mengangkat jabatan karyawan lama yang sudah bekerja di perusahaan tersebut, perusahaan lebih mengutamakan pegawai baru untuk mengisi posisi yang kosong akibat karyawan yang sudah resign.begitu pun dengan uang gaji THR tahunan karyawan kadang karyawan masih belum mendapatkan gaji yang sesuai harapan mereka. Kendati tersebut responden juga memberikan nilai rata- rata tertinggi pada pernyataan (1) PT SIBA memberikan gaji tepat pada waktunya, variable ini masih dinilai cukup baik oleh responden.

Dimensi aktualisasi diri terdapat variable yang dimana responden memberi nilai rata-rata sangat rendah dalam pernyataan pertama (1) karyawan memberikan pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan atau pelanggan, pernyataan ke dua yaitu (2) tidak semua pegawai mampu mengerjakan suatu hal ketika terjadi kendala dalam tengah pekerjaan. Pernyataan tersebut masih berkaitan dengan masalah peralatan bengkel, material perusahaan serta perlengkapan kantor yang masih kurang lengkap sehingga itu pun jadi kendala menyelesaikan waktu deadline perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan nya, serta lain nya adalah diakibatkan pegawai masih belum cukup mendapatkan pelatihan atau training dari perusahaan dalam meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja ini bisa menjadi masalah dalam hubungan kerjasama dengan pelanggan perusahaan.

Maka dari itu pentingnya perusahaan menjaga motivasi untuk pegawai ini untuk kelancaran pekerjaan agar pegawai bekerja dengan baik dan menguntungkan pihak perusahaan.

Gambaran Disiplin Kerja di PT. Sinar Banjaran Abadi ( SIBA )

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja di PT SIBA secara keseluruhan berdasarkan persepsi jawaban responden dinyatakan berada pada kriteria tidak baik menuju cukup baik. Dimensi yang digunakan adalah :

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif
3. Disiplin Progresif

Mangkunegara, (2011 : 129 )

Dari hasil penelitian dan pengolahan data Dimensi disiplin preventive terdapat beberapa jawaban responden dengan rata rata rendah yaitu : (1 ) kehadiran pegawai di rekap dan dilaporkan sesuai keadaan yang sebenarnya, nilai terendah ke dua tapi masuk kedalam kategori cukup baik yaitu (2) setiap pegawai berusaha meningkatkan kehadiran kerjanya. Kedua jawaban tersebut rata –rata dinilai dengan kategori masih rendah. Dinilai rendah disini membuktikan adanya ketidak jujuran dari karyawan tentang masalah waktu jam kerja, ini merupakan masalah perusahaan yang paling serius dimana ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan terhadap pelanggan, ataupun kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan. Maka dari itu perlu adanya tindakan disipliner yang serius pula untuk pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin seperti ini.

Didalam Dimensi disiplin korektif terdapat beberapa variable yang dinyatakan oleh responden dengan nilai rata rata paling rendah atau kurang baik yaitu : (1) Pegawai selalu mengecek ulang setiap pekerjaan yang akan dilaporkan kepada atasan, (2) setiap pegawai memahami dan mematuhi peraturan perusahaan. Disini terlihat sekali bahwa terdapat masalah di dalam perusahaan itu sendiri banyak para pegawai yang masih tidak memahami dan menjalankan peraturan perusahaan dengan baik entah itu disengaja ataupun tidak disengaja, bagitupun masalah kelalaian dalam pekerjaan masih dinilai sangat tinggi diakibatkan kurangnya konsentrasi atau hati –hati dalam bekerja, mengakibatkan pekerjaan kurang tercontrol, dan efeknya penilaian atasan menjadi jelek kepada bawahan itu sendiri. Karena itu kenapa penting nya setiap pekerjaan untuk selalu di crosscek kembali atau lebih teliti sebelum menjadi suatu laporan yang salah dan fatal untuk kedepan nya.

Sedangkan di dalam dimensi disiplin progresif para responden masih mengkategorikan rendah atau tidak baik diantaranya adalah pernyataan seperti : (1) setiap pegawai mendapatkan teguran atau hukuman yang sesuai apabila melanggar peraturan, (2) Pemimpin akan berkomunikasi langsung kepada pegawai yang melakukan kesalahan dan mencari solusi terbaik. Disini terlihat terjadi fenomena dimana perusahaan kurang tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan perusahaan, dan pemimpin perusahaan kurang memonitor atau mengontrol masalah disiplin pegawai, bahkan pemimpin seperti tidak perduli dengan solusi bagaimana harus memperbaiki masalah disiplin tersebut. Kendati begitu terdapat pernyataan pula dari responden dengan nilai rata- rata sudah cukup baik yaitu (1) setiap pegawai mendapatkan sanksi apabila tingkat kehadirannya rendah/ dibawah 50%.

Masalah disiplin selalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini tergantung bagaimana perusahaan mampu secara tegas mengontrol, memonitor, dan mencari solusi agar disiplin dalam perusahaan tetap dijalankan dengan baik oleh pegawai sehingga perusahaan mampu menjalankan roda perusahaan dengan baik.

Gambaran Kinerja di PT. Sinar Banjaran Abadi ( SIBA )

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja di PT SIBA secara keseluruhan berdasarkan persepsi jawaban responden dinyatakan berada pada kriteria tidak baik menuju cukup baik, Dimensi yang digunakan adalah dimensi :

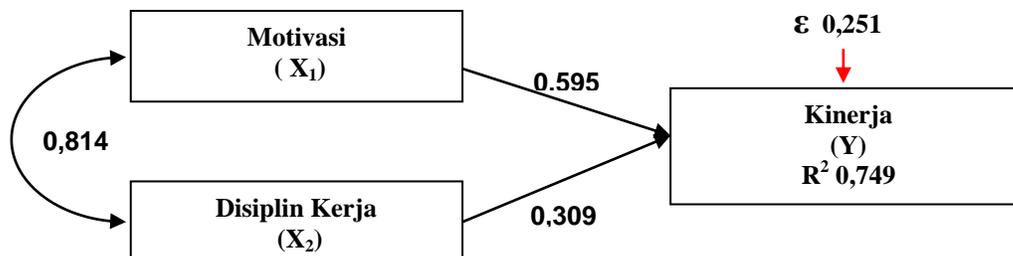
1. Hasil kerja
2. Perilaku kerja
3. Sifat Pribadi

Wirawan ( 2009 : 80)

Pada dimensi hasil kerja terdapat beberapa variable yang masih mendapat nilai rata rata rendah atau tidak baik oleh para responden yaitu : (1) setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat pada waktunya, pernyataan ke dua adalah (2) kualitas pekerjaan pegawai selalu dinilai baik oleh atasan / pimpinan. Disini terlihat bahwa kinerja pegawai tidak maksimal untuk perusahaan, ini berpengaruh kepada image perusahaan yang diberikan kepada pelanggan, rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai masih sangat rendah sehingga dalam penyelesaian pekerjaan masih jauh dari harapan perusahaan atau target penyelesaian pekerjaan masih belum tercapai dan kadang kadang terjadi sanksi dari pelanggan atas pekerjaan yang tidak sesuai deadline.

Pada dimensi perilaku kerja terdapat pula variable yang masih dinilai tidak baik atau memiliki nilai rata rata rendah yaitu : (1 ) karyawan berusaha menumbuhkan kedisiplinan pada dirinya, (2) setiap karyawan berusaha mencari tau pengetahuan tentang pekerjaan yang sedang mereka jalani , (3) setiap karyawan mampu mandiri tanpa harus selalu diawasi oleh pengawas bersangkutan, disini terlihat bahwa pegawai tidak memiliki inisiatif, inovatif dan kemandirian dalam bekerja, tingkat disiplin pada diri pegawai juga masih sangat rendah. Selain itu responden juga memberikan nilai yang cukup baik dan di dalam dimensi ini variable ini menunjukkan nilai paling tinggi yaitu dalam pernyataan (1) setiap karyawan akan mencari tau solusi apabila menemukan masalah dalam bekerja.

Dimensi sifat pribadi secara keseluruhan masih sangat rendah atau berada pada kategori tidak baik ini dinyatakan oleh 6 pernyataan dari responden, 4 diantaranya responden memberi nilai sangat rendah atau berada pada titik tidak baik diantaranya: (1) Setiap karyawan akan melaporkan kegiatan pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah kerjakan setiap hari kepada pimpinan, (2) Setiap karyawan kesulitan bergabung dan menyesuaikan diri apabila terjadi pemindahan pekerjaan atau lingkungan kerja yang baru, (3) Setiap karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan dalam pekerjaan, (4) Dalam pengambilan keputusan atasan atau pimpinan , selalu berkordinasi terlebih dahulu dengan bawahan. Dari pernyataan- pernyataan tersebut dimensi sifat pribadi karyawan masih sangat rendah, kinerja mereka jauh dari apa seperti yang diharapkan , management perlu meninjau kembali kinerja karyawan dan membina kembali semangat pegawai dalam bekerja.



**Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung  
Variabel bebas terhadap variabel terikat**

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Total Pengaruh
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Total	
Motivasi	35,40%	-	14,96%	14,96%	50,36%
Disiplin	9,54%	14,96%	-	14,96%	24,50%
<b>Total Pengaruh X Ke Y</b>					<b>74,86%</b>

Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sinar Banjaran Abadi ( SIBA ) Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data Motivasi (X1) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dengan pengaruh langsung sebesar 35,40 % dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi (X2) sebesar 14,96 %, Sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 50,36 %. Faktor motivasi terhadap kinerja merupakan satu dari faktor yang sangat menunjang bagi kinerja seorang pegawai, semakin besar motivasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

seperti yang di kemukakan oleh Fathoni ( 2006 : 196 ) semua teori motivasi pada dasarnya menekan bahwa, manusia mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada bagian kebutuhan lain seperti keamanan, sosial, prestise, pengembangan diri, yang harus dipenuhi dan dipuaskan, sedangkan motivasi itu ada yang datangnya dari pimpinan, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan maupun hubungan dengan teman kerja. Apabila tempat bekerja memberikan peluang yang sebesar- besarnya bagi pegawai dengan mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan pegawai sesuai dengan bidang kerja yang dijalankannya, maka hal tersebut akan sangat memberikan semangat pada seorang pegawai meningkatkan skill, menambah pengetahuan dan wawasan pegawai serta menjalin hubungan baik dengan orang-orang di luar lingkungan kerja yang ditemui di tempat diklat atau pendidikan

Hal ini di dukung Secara teoritis pula, bahwa pemberian motivasi yang baik membawa konsukuensi terhadap kinerja yang lebih baik. Menurut Siagian ( 2004 ) mengatakan bahwa " setiap instansi harus melakukan usaha- usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dalam rangka mencapai tingkat efisien dan efektif instansi wahana yang dianggap efektif untuk maksud tersebut adalah melalui pemberian motivasi ". Dalam hal ini menggambarkan betapa sentral nya faktor motivasi kerja bagi pegawai di PT Sinar banjaran abadi, perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontruksi dan penyewaan alat berat ini, membuat sebagian pegawai sering sekali mendapat kendala dan tantangan dalam bekerja sehingga mengakibatkan perasaan putus asa dan lelah, atau jenuh, apabila ditunjang dengan pemberian motivasi yang baik oleh perusahaan maka hal ini akan menjaga rasa semangat mereka agar tetap menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan pada diri pegawai nya itu sendiri .

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sinar Banjaran Abadi ( SIBA ) Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data Variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh dominan kedua dengan pengaruh langsung sebesar 9,54% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi (X1) sebesar 14,96%, sehingga total pengaruhnya sebesar 24,50 %. Kendati pengaruh disiplin kerja merupakan pengaruh yang terendah tetapi disiplin kerja di PT Sinar Banjaran Abadi masih sangat diperlukan karena akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Tingkat kedisiplinan seorang pegawai dapat diukur dari ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kesadaran dalam bekerja serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Dengan disiplin yang rendah, maka pegawai akan merasa kurang bertanggung jawab dikarenakan sanksi yang di berikannya pun begitu memberatkan sehingga otomatis kinerjanya pun akan menurun, sehingga hal ini akan menyebabkan kerugian untuk perusahaan pada nantinya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Budi Setyawan dan Waridin ( 2006 : 189 ) dan Aritonang ( 2005 ) yang menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari factor kinerja, disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus di budayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula hasil kinerja pegawai tersebut. Adanya pengaruh yang signifikan dari factor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan pula oleh Mangkunegara (2011:129) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja mempunyai 3 bentuk yaitu : Disiplin Preventif, disiplin korektif, dan disiplin Progresif.

Melalui disiplin diri seseorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain, misalnya jika pegawai mengerjakan tugas atau wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya pegawai telah sadar atas tanggung jawab yang sedang dia jalankan, hal itu berarti pegawai tersebut sudah sanggup melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya dia sudah menghargai potensi dan kemampuannya. Disisi lain bagi rekan sejawat, dengan diterapkannya disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok, apalagi jika tugas kelompok tersebut berkaitan dengan dimensi waktu, suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya, kaitannya adalah ketidak disiplin dalam satu bidang kerja, akan menghambat bidang kerja lainnya, sebaliknya apabila pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya sesuai dengan yang ditentukan maka hal ini tidak akan menghambat kepada pekerjaan lainnya, setelah itu disiplin akan meningkat.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sinar Banjaran Abadi ( SIBA )

Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam menentukan variasi kinerja (Y) adalah sebesar 74,86. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variable- variable yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus saling bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang baik dari sisi motivasi maupun disiplin, kedua hal ini saling berhubungan erat dalam penentuan kualitas dan kuantitas kinerja. Apabila salah satu faktor itu tidak dapat terpenuhi, maka hasil kerjanya pun

tidak akan maksimal, meskipun dari hasil diatas masih terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland, Edward Murray, Miler dan Gordon W. Yang dikutip Mangkunegara ( 2005 :104 ), menyimpulkan adanya hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manager dan pegawai mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerjanya rendah. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kepuasan kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kepuasan kerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya rendah. (Mangkunegara, 2006:76). Kepuasan dalam bekerja yang diraih seseorang tidaklah muncul begitu saja namun karena didorong oleh beberapa hal yang ada didalamnya hal utama yang mendorong rasa kepuasan dalam bekerja ialah faktor motivasi dimana motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu hal yang menyangkut tujuan dan keinginan mereka.

Pegawai yang telah memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan lebih berprestasi apabila ditambah dengan disiplin kerja yang baik. Keith Davis menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksana management untuk memperteguh pedoman- pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jason bahwa disiplin kerja berkaitan serta dengan perilaku pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja pegawai dapat dilihat dari keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas utamanya. Sehingga bila dua hal tersebut mampu ditingkatkan oleh perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.

## Kesimpulan

Gambaran Motivasi secara keseluruhan dapat digambarkan cukup baik, dengan nilai rata-rata sebesar 2,57 dan total skor keseluruhan sebesar 7.548. Dengan kategori jawaban berada pada rentang 2,51–2,576. Namun masih terdapat pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : PT SIBA mempunyai Workshop sendiri dengan nilai rata-rata sebesar 2,40 dan nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan : PT SIBA menyediakan mess dilokasi proyek untuk para pekerja lapangan, dan PT SIBA mendaftarkan setiap karyawan melalui program asuransi, dengan nilai rata-rata sebesar 2,65.

Gambaran Disiplin kerja berada pada kategori cukup baik, dengan nilai rata-rata sebesar 2,554 dan total skor keseluruhan sebesar 3.003, dengan kategori jawaban berada pada rentang 2,503–2,571. Namun masih terdapat pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Kehadiran pegawai di rekap dan dilaporkan sesuai keadaan yang sebenarnya dengan nilai rata-rata sebesar 2,45, dan nilai rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan : Setiap Pegawai akan membuat ijin tertulis apabila meninggalkan kantor pada jam kerja, dengan nilai rata-rata sebesar 2,62.

Gambaran Kinerja berada pada kategori rendah atau tidak baik dengan dengan nilai rata-rata sebesar 2,539 dan total skor keseluruhan sebesar 4.479, dengan kategori jawaban berada pada rentang 2,455–2,587. Namun masih terdapat pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan : Setiap karyawan akan melaporkan kegiatan pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah kerjakan setiap hari kepada pimpinandengan nilai rata-rata sebesar 2,39, dan nilai rata-rata tertinggi kedua yaitu pada pernyataan : karyawan selalu mematikan alat-alat kerja ketika tidak sedang tidak dipergunakan, dengan nilai rata-rata sebesar 2,66.

Motivasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja di PT. Sinar Banjaran Abadi (SIBA) dengan total pengaruh sebesar 35,40.

Disiplin Kerja berada pada urutan kedua terbesar pengaruhnya terhadap Kinerja di PT. Sinar Banjaran Abadi (SIBA ), dengan total pengaruh sebesar 9,54%.

Secara simultan, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja di PT. Sinar Banjaran Abadi (SIBA ) sebesar 74,9% Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja ditunjukkan oleh nilai nilai  $P_{yC} = 0,251$  atau sebesar 25,1 %. Variabel lain dimaksud seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, komunikasi dan lain sebagainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

Anwar P, Mangkunegara. 2008. Management Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya: Jakarta.

Anwar P, Mangkunegara. 2009. Perencanaan Sumber Daya Manusia . RefikaJakarta.

Anwar P, Mangkunegara. 2011. Management Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya : Jakarta

Arikunto , Suharsimi. 2007. Management penelitian. Jakarta : Rineka Cipta

Augusty,Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Managemen. Semarang, Badan Penerbit : Universitas Diponegoro

Azhar,Saifuddin , 2009, Metode Penelitian, Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Davic McClelland,Harbani Pasolong, 2008, kepemimpinan birokrasi, CV. ALFABETA : Bandung

Drs He Rosyidi dalam buku Organisasi dan management.

<http://saefulbafri009.blogspot.com/2010/11/organisasi-manajemen-bab-5.htm>.

Erva Susanti, Ake, 2013, jurnal Tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Arsip , Perpustakaan dan Pengelolaan

Data Elektronik Kota Cimahi, STIE Pasundan ; Bandung

Fathoni .2006. Organisasi dan management Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta : Jakarta

Gibson, Donelly,and Ivancevich , 2008, management. Jakarta : Erlangga

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja JRBI, Vol 1, No 1

Hasibuan, Malayu. S.P, 2005,Management Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. S.P, 2006 ,Management Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. S.P, 2007 ,Management Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. S.P, 2009 ,Management Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Hair, J. F JR. Anderson, R. E, Tatham, R. L & Black W.C ( 1998 ). Multivariate Data Analysis. Fifth Edition . Prentice Hall, International, Inc

Kusnendi ( 2008 ). Model- Model Persamaan Struktural Satu Dan Multigrup Sampel dengan LISREL. Bandung : CV. Alfabeta.

Komarudin, Koko, 2005, Skripsi Tentang Hubungan tentang kepemimpinan dengan disiplin kerja Karyawan Pada PT Indo Bharat Rayon Kab Purwakarta, STIE Pasundan ; Bandung

Luthan, Fred, 2006, Perilaku Organisasi,Edisi Sepuluh , Penerbit Andi, Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. Dr, M.S. 2005. Manajemen Sumber DayaManusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya : Bandung

Mangkuprawira, Sjafri. 2007. Management Mutu Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Bogor.

Mangkuprawira, S, dan A.V. Hubeis . 2007. Management Mutu Sumber Daya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia, Bogor.

Mathis, Jackson. 2009. Management Sumber Daya Manusia. Salemba. Jakarta

Rivai ,Veithzal, 2004. management Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2005, performance Apprahsal, PT Raja GrafindoPersada, Jakarta.

Rivai ,Veithzal, Basri , 2005 . management Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, PT. Rajawali : Jakarta

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Rivai ,Veithzal, sagala . 2009, management Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada

Rivai ,Veithzal, 2011, Management Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada

Rutoto, Sabar. 2007. Pengantar Metedologi Penelitian. FKIP: Universitas Muria Kudus

Robbins, Stephen P.,2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins, Stephen P and coulter, Mary ( 2010 ) Management ( Edisi sepuluh ). Jakarta Erlangga

Saydam, Gouzali. 2005. Built In Training. PT. Remaja Rosdakarya : Jakarta

Setiyawan , Budi dan Waridin. 2006, Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divis Radiologi RSUP Dokter Kariadi JRBI, Vol 2, No 2

Simamora, Henry. 2006. Management Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta

Simamora, Henry. 2008. Management Sumber Daya Manusia, STIE YKPN. Yogyakarta

Simamora, Henry. 2008. Management Sumber Daya Manusia edisi III, STIE YKPN. Yogyakarta

Singodemijo, sutrisno , 2009, Management Sumber Daya Manusia, Prenada : Jakarta

Sinungan, Murchdarsah. 2005. Uang Dan Bank. Rineka Cipta : Jakarta.

Siswanto, bejo. 2005 .Management Tenaga Kerja. Bumi Aksara : Jakarta

S.P. Siagian, Filsafat Administrasi, Gunung Agung, Jakarta, 1990.

Sondang P. Siagian .2011. Management Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Bumi Aksara

Sugiyono, 2005, Metode Penelitian Administrasi, CV ALPABETA, Bandung

Sugiono, Dr. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit ALFABETA.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV ALFABETA, .

Sukmadinata ,ana Syaodih. (2006). Metode Penelitian Tindakan. Bandung: Remaja Rosda Karya

Sutrisno, Edy. 2011. Management Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

Umar, Husein. 2008. Metode Riset Perilaku Organisasi. Gramedia : Jakarta

Yuniarsih , Suwatno. 2010. Perencanaan Management Sumber Daya Manusia. ALFABETA. Bandung

Wirawan. ( 2009 ). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat.

Winardi . J. 2007. Motivasi dan Pemotivasian. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.

Zikmund, W.G. (2000). Bussiness research Methods 6th ed. The Dryden Press Harcourt College Publishers.

<http://MSDM 2.blogspot.com/organisasi-manajemen-htm>.

[Repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3002/Bab%202.pdf?sequence=7](http://Repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3002/Bab%202.pdf?sequence=7)

[Library.binus.ac.id/ecolls/ethesisdoc/Bab2/2012-1-00096MN%20Bab 2002.Pdf](http://Library.binus.ac.id/ecolls/ethesisdoc/Bab2/2012-1-00096MN%20Bab 2002.Pdf)