

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU POS
PEKANBARU**

Oleh :

Fitria Winata

Pembimbing : Jumiati Sasmita dan Arwinence Pramadewi

Faculty of Economics and Business Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : fitriawinata13@yahoo.co.id

*The Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline on Employee
Performance at PT. Riau Pos Pekanbaru*

ABSTRACT

The purpose is to know the effect of partial and simultaneous leadership, motivation, and work discipline on employee performance. This research was conducted at PT. Riau Pos Pekanbaru which is located at Jalan H. Soebrantas Km 10,5 Pekanbaru Kecamatan Tampan, Riau. The sample in this study amounted to 107 people by using random sampling method. In this study using quantitative descriptive with multiple linear regression analysis. Based on the results of research that has been implemented, leadership has an influence on employee performance with the $t_{count} (5.488) > t_{table} (1.983)$ and the resulting significance value of 0.000. Motivation also has an effect on employee performance with the value of $t_{count} (3.320) > t_{table} (1.983)$ and the resulting significance value of 0.00. And work discipline has an effect on employee performance with the value of $t_{count} (4.105) > t_{table} (1.983)$ and the resulting significance value of 0.000. Thus known $F_{count} (76.706) > F_{table} (2.69)$ with Sig. (0,000) < 0.05 . This means that simultaneously or simultaneously leadership, motivation and work discipline have an influence on employee performance at PT Riau Pos Pekanbaru. R value of 0.831 or 83.1% means there is a relationship between leadership, motivation and work discipline on employee performance at PT Riau Pos Pekanbaru. R Square value of 0.691 or 69.1% leadership, motivation and work discipline can affect employee performance at PT Pekanbaru Pekanbaru while the remaining 30.9% is influenced by other variables that are not used in this study.

Keywords : Leadership, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada berbagai bidang

khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi. Perusahaan sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas

dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Riau Pos adalah perusahaan yang bergerak di bidang media informasi yang memiliki perkembangan cukup baik dengan produk yang dihasilkan berupa surat kabar dan iklan dalam bentuk media cetak. Riau Pos bermula dari sebuah koran kecil yaitu Harian Pagi Riau Pos yang diterbitkan PT. Riau Pos Intermedia Perusahaan yang berada dibawah bendera Jawa Pos Media Group terbit pertama kali pada 17 Januari 1991 dengan oplah 2.500. Pada tahun berikutnya terus mengalami peningkatan 7.500 eksemplar, 12.500, 18.000 dan 20.000 pada tahun 1997 Riau Pos berhasil menembus 25.000 eks dan tahun 1998 sempat menembus 50.000 eksemplar. Selain itu rentang waktu yang dilewati perusahaan telah mengukuhkan Riau Pos sebagai “*market leader*” media cetak di Sumatera. Berbagai upaya telah dilakukan pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saat ini para karyawan telah maksimal dalam melakukan pekerjaannya, tetapi tentu saja masih terdapat kekurangan yang tidak diketahui secara detail. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas

perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Agar kinerja karyawan dapat meningkat maka pelaksanaan disiplin kerja juga harus diterapkan. Peranan pimpinan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam organisasinya sangatlah penting sekali. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Prawiro Sunoro (2014 : 121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2009 : 9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernandin & Russell dalam Gomes (2009:135) memberi batasan mengenai kinerja sebagai “*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu).

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2012:294) secara teoritis kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses

manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Sarros dan Butchatsky (2007) dalam Daryanto (2007), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat kepada individu dan organisasi.

Menurut Astuti (2008 : 75) indikator-indikator yang dapat dilihat dari kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk memperhatikan kebutuhan bawahan
2. Berusaha menciptakan suasana saling percaya
3. Berusaha menciptakan suasana saling harga menghargai
4. Simpati terhadap perasaan bawahan
5. Memiliki sikap bersahabat
6. Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain
7. Lebih mengutamakan pengarahan diri
8. Pendisiplinan diri dan pengontrolan diri

Motivasi

Menurut Kadarisman (2013:278) mengatakan motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Siagian (2007:4) berpendapat bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengkiatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan

kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233-239) yaitu antara lain sebagai berikut:

- i. Gaji (*Salary*)
- ii. Supervisi
- iii. Kebijakan dan Administrasi
- iv. Hubungan Kerja
- v. Kondisi Kerja
- vi. Pekerjaan itu sendiri
- vii. Peluang untuk maju
- viii. Pengakuan atau penghargaan
- ix. Keberhasilan
- x. Tanggung Jawab

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011 : 825) disiplin kerja adalah suatu alat untuk merubah sikap seseorang agar bisa mentaati dan menghormati peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut Fathoni dalam Agustina dan Bismala (2013) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

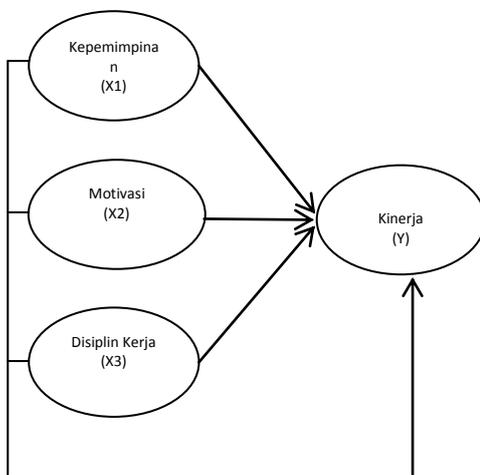
Indikator-indikator disiplin kerja menurut Harlie (2010) sebagai berikut :

- a. Selalu hadir tepat waktu
- b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja

- d. selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- e. memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
- f. memiliki semangat kerja yang tinggi
- g. memiliki sikap yang baik
- h. selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Kerangka Penelitian

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber: Kasmir (2016), Robbins Stephen P (2007), Mangkunegara dalam Umum (2010), Singodimenjo (2011)

Hipotesis

- H1: Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Pos Pekanbaru.
- H2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Pos Pekanbaru.
- H3: Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Pos Pekanbaru.
- H4: Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial

terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Pos Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Riau Pos Pekanbaru yang berjumlah 146 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Yang meliputi *simple random sampling*, karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut. Dan penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dalam Umar (2008:78) yakni sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = batas erro (5%)

dan hasil yang didapat sebanyak 107 responden

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian yaitu kepemimpinan,

motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Data sekunder

Data sekunder yaitu data dan informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh PT. Riau Pos seperti data karyawan, sejarah singkat Perusahaan, visi dan misi Perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas karyawan.

Metode Analisis Data

Teknik pengumpulan data dalam hipotesa penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi berganda yaitu digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai pengaruh yang berarti atau tidak.

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Pos Pekanbaru. Dengan persamaan :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana : Y = Variabel Terikat (Kinerja karyawan)

b_0 = Konstanta

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Disiplin Kerja

b = Koefisien Regresin Berganda

e = Kesalahan Variabel/ *error*.

Adapun yang menjadi variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Variabel Independent (X_1) (X_2) (X_3) = Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja
- Variabel Dependent (Y) = Kinerja Karyawan

Untuk menganalisis jawaban kuesioner dari responden diberi nilai dengan menggunakan ketentuan skala Likert sebagai berikut :

A = Bobot Nilai = 5 (Sangat Setuju)

B = Bobot Nilai = 4 (Setuju)

C = Bobot Nilai = 3 (Ragu-ragu)

D = Bobot Nilai = 2 (Kurang Setuju)

E = Bobot Nilai = 1 (Tidak Setuju)

Setelah diketahui model penelitian ini, maka langkah selanjutnya adalah menguji apakah model tersebut dapat mewakili populasi atau tidak. Akhirnya untuk menguji hipotesis yang ditetapkan perlu dilakukan pengujian secara statistic yaitu uji koefisien regresi dan koefisien korelasi dengan menggunakan bantuan program SPSS 12 hasil uji regresi berganda yaitu pengaruh kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dan hasilnya akan disajikan dalam bab hasil penelitian dan pembahasan.

Teknik Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independent yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji T atau

dengan menggunakan rumus P Value.

Dalam Uji T dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } T \text{ hitung} = \frac{bi}{Sebi}$$

Keterangan :

T hitung = T hasil perhitungan

bi = Koefisien Regresi

se bi = Standar Error

Untuk menentukan nilai t – statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat keabsahan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (\alpha, n-k-1)$, maka H_0 ditolak dan jika $t \text{ hitung} < T \text{ tabel} (\alpha, n-k-1)$, maka H_0 diterima.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel-variabel dependen. Analisis Uji F dengan membandingkan F hitung dan F table. Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Untuk menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$ dimana n adalah jumlah observasi, k adalah jumlah variabel termasuk intercept, dengan kriteria uji yang digunakan adalah jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value} < \alpha$ dikatakan signifikan karena H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independent secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value} < \alpha$ dikatakan tidak signifikan karena H_0 diterima dan H_a ditolak.

Koefisien Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan antara variabel dapat berbentuk searah (positif) atau terbalik (negatif). Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai +1. Koefisien bernilai positif (searah) dalam model regresi bermakna semakin tinggi nilai X maka semakin tinggi nilai Y. Koefisien korelasi negatif (terbalik) dalam model regresi bermakna semakin tinggi nilai X maka semakin rendah nilai Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel – variabel independent. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependent.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independent yang paling berpengaruh terhadap variabel dependent dilihat dari koefisien korelasi parsial. Variabel independent yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah independent yang paling berpengaruh terhadap variabel dependent.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas

dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya (Suliyanto, 2011:53). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,018 + 0,357X_1 + 0,223X_2 + 0,308X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 3,018. Artinya adalah apabila kepemimpinan, motivasi dan didiplin kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan pada PT Riau Pos Pekanbaru tetap sebesar 3,018.
- b. Nilai koefisien regresi 0,357 menyatakan bahwa jika kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT Riau Pos Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,357.
- c. Nilai koefisien regresi 0,223 menyatakan bahwa jika motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT Riau Pos Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,223.
- d. Nilai koefisien regresi 0,308 menyatakan bahwa jika motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT Riau Pos Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,308.
- e. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang

mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini terlihat dari F hitung (76,706) > F tabel (2,69) dengan Signifikan (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Pos Pekanbaru. Nilai R sebesar 0,831 atau 83,1% berarti terdapat hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Pos Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,691 atau 69,1% kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Riau Pos Pekanbaru sementara sisanya 30,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (5,488) > t_{tabel} (1,983) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa variabel kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan

pada PT. Riau Pos Pekanbaru.

Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (3,320) > t_{tabel} (1,983) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (4,105) > t_{tabel} (1,983) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis pada uraian bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Pos Pekanbaru, maka berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Secara simultan atau bersamaan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Pos Pekanbaru. Ini menjelaskan peran pimpinan dapat memberikan motivasi kepada karyawan didalam melaksanakan pekerjaan sehingga kedisiplinan karyawan selalu meningkat yang pada akhirnya

akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Pos Pekanbaru, dengan adanya sikap kepemimpinan yang bersahabat kepada karyawan, kepemimpinan yang baik, berkompeten dan berjiwa besar maka hal ini akan dapat mempengaruhi didalam meningkatkan kinerja dari para karyawan didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
3. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Pos Pekanbaru. Adanya dorongan didalam melaksanakan pekerjaan, maka hal ini dapat memberikan pengaruh yang positif didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan didalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
4. Selain kepemimpinan dan motivasi, kedisiplinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Pos Pekanbaru. Dengan kata lain, kedisiplinan adalah peran penting didalam meningkatkan kinerja, terutama didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Saran

1. Pimpinan pada PT Riau Pos Pekanbaru diharapkan lebih terbuka dan menerapkan

sikap saling bersahabat kepada bawahannya, supaya adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2. Perusahaan perlu adanya pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang telah diberikan oleh karyawan untuk perusahaan seperti insentif diluar gaji pokok yang sesuai dengan harapan karyawan, pemberian bonus yang sesuai dengan waktu kerja lembur yang dilakukan karyawan serta setiap karyawan diberi kesempatan yang sama dalam peningkatan karier atau dipromosikan sebagai bentuk motivasi kepada karyawan supaya kinerja karyawan lebih ditingkatkan lagi.
3. Sebaiknya Perusahaan membuat daftar kehadiran atau absensi dalam bentuk finger print, atau dalam bentuk scan wajah didalam kantor supaya tidak ada lagi karyawan yang datang terlambat atau tidak masuk saat jam kerja agar terciptanya disiplin kerja yang baik.
4. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel variabel yang lainnya

sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Alwi, Syafarudin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia :Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi Pertama,Cetakan Pertama. New York. BPFPE.
- Antara, I Ketut Kusuma Yogi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi pada Kinerja karyawan UD. Terus di Bali Ejournal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015: 1735-1752.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. Prosedur Penelitian. Bandung. RinekaCipta.
- Astuti, M. T. 2008. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu (Penelitian pada SKPD di Lingkungan Pemerintahan Kota Malang). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang

- Bambang Wahyudi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Bastian, Indra. 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga
- Cahyani.2004. *Dasar – dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. PT Grasindo.
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- George R. Terry dan Leslie W. Rue. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara: Jakarta
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ketiga*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke 9*, Jakarta. Bumi Aksara
- Halie, M. 2010. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No.2, Oktober 2010; 117-124.
- Henry Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Indriantoro Nur dan Bambang Supomo, 2000, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk akuntansi dan manajemen*, Yogyakarta. BPFU-UGM.
- Ishak, A., Tanjung, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Kadarman,. Jusuf, U. 2004. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Edisi Baru, PT. Prenallindo, Jakarta
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kotter, J.P, dan J.L. Heskett, 2000. *Corporate Culture and*

- Performance, free Press, New York.
- Mangkunegara. 2005, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung .Rafika Aditama.
- Poltak Sinambela, Lijan. 2012. Kinerja pegawai teori pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: BPFE
- Ridwan, Nurazi. 2013. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum se- Provinsi Bengkulu
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. Human Resource Management, edisi 10 , Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Santoso, Singgih,. 2004. Mengolah Data Statistik Secara Profesional : SPSS Versi 12. PT GramediaPustakaUtama : Jakarta.
- Santoso Singgih, 2014, Panduan Lengkap SPSS Versi 20 Edisi Revisi, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sedharmayanti. 2003. Good Governance (Kepemerintahan yang baik) dalam Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif & Efisien. Bandung. CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta: Bandung
- Sujak, A. 1990. Kepemimpinan Manager (Eksistensi Dalam Perilaku Organisasi). Jakarta : PT. Gramedia
- Susilo Martoyo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Syahyuti. 2010. Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial [on line]. Tersedia <http://syahyutivariabel.blogspot.com>
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada: Jakarta