PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KARET ANDALAS AGROLESTARI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI.

Oleh :

Rasi Rianti

Pembimbing: Drs. Kasmirudin, M.Si

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya, Jl. H.R Soebrantas KM 12.5 Simpang Baru-Pekanbaru 28293

ABSTRACT

The problem in the research is the indiscipline becomes the factor of decreasing the work performance of employees, where there are still many less appreciate the time such as coming late to the company in accordance with the provisions of the discipline of working time set by the company, late return to work during the day after the end of the break, and employees who goes home before office ends. As a result, the execution of activities may be less productive or become impeded by the time that was previously wasted. Other conditions, found work environment, such as cafeteria facilities that are less comfortable, so some employees choose to enjoy lunch outside the company area. The purpose of the study is to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at PT. Karet Andalas Agrolestari.

The method in this research is quantitative descriptive, by using SPSS program to analyze the influence of every work environment variable and work discipline on job performance. In the sampling method used census, which is as much as 40 respondents or all employees at the office of PT. Karet Andalas Agrolestari with data collection techniques through questionnaires. In the sampling method used census, which is as much as 40 respondents or all employees at the office of PT. Karet Andalas Agrolestari with data collection techniques through questionnaires.

The result of research using multiple linear regression, correlation coefficient test (R) and coefficient of determination (R²), which can be known work environment have significant effect to employee performance, work discipline has significant effect to employee performance, and work environment and work discipline have significant employee performance.

Keywords : Work Environment, Work Discipline, Job Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia untuk memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggota organisasi melalui berbagai langkah strategis (Emron, Yohny, Imas, 2016).. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi, (Emron, Yohny, Imas, 2016).

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri pada suatu perusahaan, karena keberhasilan manajemen pada suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya

manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain keberhasilan dan kinerja suatu perusahaan itu ditentukan oleh prestasi kerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (**Hasibuan, 2012**).

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya (**Hasibuan, 2012**).

Prestasi kerja karyawan diharapkan selalu konsisten agar tercipta efektifitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan kerja, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, serta manajemen dan kesempatan berprestasi (**Handoko, 2000**).

Kondisi kerja atau lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti nyamannya tempat bekerja, kebersihan tempat kerja ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat kerja, keamanan dan lain-lain yang sejenis disamping lokasi tempat kerja yang dikaitkan dengan tempat tinggal seseorang (**Siagian, 2002**). Dengan semakin modernnya perkembangan peralatan kerja dalam mendukung kondusifitas kerja, mau

tidak mau harus dihadapi atau organisasi tersebut akan terkucil dalam aspek iklim kerja, dimana karyawan yang berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, baik sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (**Sedarmayanti, 2001**).

Lingkungan yang nyaman agar karyawan dapat fokus dalam mencurahkan perhatiannya terhadap pekerjaan dan dapat memberi pengaruh terhadap hasil kerja karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung, upaya meningkatkan prestasi dan kualitas kerja, tentu harus didukung dengan sumber daya manusia yang berperan aktif terhadap pekerjaan atau memiliki disiplin kerja yang baik (**Emron, Yohny, Imas, 2016**).

Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (**Hasibuan, 2001**). Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mentaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya (**Hasibuan, 2007:193**).

Disiplin merupakan sebuah persyaratan sehingga sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, fungsi disiplin sebagai persyaratan, antara lain berfungsi untuk menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, pemaksaan, hukuman dan menciptakan lingkungan kondusif (**Tulus Tu'u, 2004**).

Pendisiplinan pegawai (karyawan) adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan sekali disiplin kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan suatu organisasi akan mudah terwujud. Disiplin dalam bekerja dapat dinyatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi (Siagian, 2004:305).

PT. Karet Andalas Agrolestari merupakan perusahaan yang berlokasi di kabupaten Kuantan Singingi yang bergerak satu kebijakan pembangunan nasional dalam rangka program Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang bergerak dibidang olahan perkebunan karet. Kegiatan yang dilakukan PT. Andalas Agrolestari adalah mengumpulkan karet dan mengolah menjadi *Crumb Rubber* untuk di ekspor keluar negeri. Untuk itu, PT. Andalas Agrolestari sangat membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik sesuai harapan perusahaan. Untuk

meningkatkan produktifitas perusahaan, perusahaan berupaya meningkatkan disiplin kerja, minimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif yang bisa berdampak pada tingkat kehadiran karyawan dan produksi PT. Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi.

PT. Karet Andalas Agrolestari terus berupaya meningkatkan produktifitas perusahaan, selain meningkatkan teknologi yang digunakan juga prestasi kerja melalui peran aktif karyawannya atau disiplin kerja yang baik sera didukung dengan lingkungan kerja yang memadai dalam bekerja, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Dari prestasi kerja pada karyawan PT. Karet Andalas Agrolestari pada disiplin kerja karyawan secara keseluruhan selama kurun waktu 3 (tiga) tahun, yaitu tahun 2014-2016 dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1
Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Karet Andalas Agrolestari
Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah Pegawai	Alpha/ Hari		Lambat Masuk/Hari		Cepat Pulang/Hari	
	Jumlah	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
2014	280	5	1,78	27	9,64	22	7,85
2015	287	4	1,39	33	11,49	26	9,05
2016	287	3	1,04	31	10,10	22	7,66

Sumber: PT. Karet Andalas Agrolestari, 2017

Dari tabel 1 di atas dapat diidentifikasi bahwa secara keseluruhan tingkat kehadiran karyawan PT. Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu masuk bekerja dan pulang sesuai jadwal kerja dilihat persentase

kehadiran pada setiap tahunnya, yaitu tahun 2014-2016 sebesar 98,60%.

Berikut Perkembangan produktifitas hasil produksi crumb cubber PT. Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi selama kurun waktu empat tahun terakhir (2013-2016) pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Perkembangan Produksi PT. Andalas Agrolestari Tahun 2013-2016

Tahun	Crumb/ Karet Remah (Ton)	Kenaikan / Penurunan Produksi (%)
2013	23.725.921	-
2014	23.710.921	(-0.063)
2015	23.712.934	0.008
2016	23.711.190	(-0.007)

Sumber: PT. Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi, 2017

Dari tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa perkembangan produksi crumb PT. Andalas Agrolestari cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya, yaitu pada tahun 2014 mengalami penurunan produksi sebesar 15.000 ton atau sebesar 0.063 % dari tahun sebelumnya (tahun 2014), dan penurunan produksi tahun 2016 sebesar 1.744 ton atau sebesar 0.007 % dari tahun sebelumnya (tahun 2013). Produksi crumb PT. Andalas Agrolestari mengalami kenaikan sebesar 2.013 ton atau sebesar 0.008 % pada tahun 2015 dibanding dari tahun sebelumnya (tahun 2014).

Dari hasil observasi penelitian di PT. Andalas Agrolestari diidentifikasi bahwa masih ditemukan karyawan PT. Andalas Agrolestari yang tidak tepat waktu dalam bekerja seperti adanya ditemukan dilapangan pada waktu istirahat siang (pukul 12.00 WIB- 13.45 WIB), masih ada karyawan PT. Karet Andalas Agrolestari yang telat kembali ke kantor (kembali ke kantor sekitar pukul 14.00 WIB). Kondisi ini berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Andalas Agrolestari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis data, yaitu; a). Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari karyawan PT. Andalas Agrolestari melalui kuisioner yang akan diberikan dalam penelitian. b) Data sekunder, yaitu data yang tersedia pada PT. Andalas Agrolestari yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Andalas Agrolestari pada tahun 2016 sebanyak 287 orang. Sedangkan sampel dibatasi pada karyawan kantor PT. Andalas Agrolestari sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus, yaitu digunakan semua menjadi sampel pada karyawan kantor PT. Andalas Agrolestari. Adapun alasan peneliti menggunakan metode sensus, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang dibatasi pada sampel karyawan kantor PT. Andalas Agrolestari dalam penelitian relatif kecil yaitu 40 orang/ karyawan atau kurang dari 100 orang karyawan pada kantor PT. Andalas Agrolestari. Adapun responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada kantor PT. Andalas Agrolestari yang memiliki kedudukan di bawah manajer PT. Andalas Agrolestari.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis data melalui perhitungan statistik yang dicari melalui program SPSS, dengan metode deskriptif. Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diinterpretasikan (penjelasan) sesuai dengan metode deskriptif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan menggunakan alat

analisis regresi linier berganda dan dicari dengan menggunakan program SPSS.

Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono:2010)

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2} \times \sqrt{(n\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2}}$$

Dimana : n = Jumlah subjek
 ΣX = Jumlah harga dari skor butir
 ΣY = Jumlah harga dari skor total
 ΣXY = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total
 ΣX^2 = Jumlah kuadrat dari skor butir
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat dari skor total
 r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

Jika r hitung produk tidak dapat disimpulkan bahwa instrument yang disimpulkan tidak valid. Sebaliknya jika r hitung produk moment dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Penentuan reliabilitas atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,60.

Dengan rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Dimana : s_j^2 = varians skor item ke – j dengan j = 1,2, ..., k

K = banyaknya item yang diujikan

s_x^2

= varians skor total keseluruhan item

3) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuisioner, yaitu uji validitas dan reliabilitas, digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebaga berikut (Umar, 2011).

$$Y = a + bX$$

Dimana : Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = nilai konstan

b = koefisien arah regresi

Harga a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\Sigma X(\Sigma Y^2) - \Sigma X(\Sigma XY)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X(\Sigma XY)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Selanjutnya digunakan persamaan dari model reresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan : Y = variabel terikat

X = variabel bebas
 a = nilai konstanta
 b = nilai koefisien regresi
 nilai b_1 dan b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{AB - CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE - AC}{F}$$

dengan : $A = n\sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)$
 $B = n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2$
 $C = n\sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)$
 $D = n\sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)$
 $E = n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2$
 $F = EB - C^2$
 Nilai a dapat dicari dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$
(Sugiarto & Dergibson, 2000)

5) Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai *range* antar 0 sampai ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila R^2 mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

$$\text{Rumus : } R^2 = \frac{b(n\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$R^2 = \frac{n(a\sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y) - (\sum Y)^2}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

6) Uji Signifikan Serentak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen lingkungan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2), secara parsial berdampak terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan parsial berdampak terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana : R^2 = koefisien regresi
 n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel independen
 $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi digunakan analisis statistik dengan bantuan program SPSS.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh data-data seperti berikut :

Tabel 3
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.320	2.677		.120	.905		
	Lingkungan Kerja	.225	.107	.281	2.111	.042	.758	1.319
	Disiplin Kerja	.251	.063	.529	3.979	.000	.758	1.319

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

$$Y = 0,320 + 0,251x_1 + 0,225x_2$$

Artinya:

- Nilai konstanta (a) adalah 0,320 ini dapat diartikan jika lingkungan kerja dan disiplin kerja nilainya 0, maka prestasi kerja karyawan bernilai 0,320.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja, yaitu 0,225, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja

sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,225.

- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja, yaitu 0,251 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,251

Uji Simultan (uji F)

Tabel 4
Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.422	2	140.211	18.841	.000 ^a
	Residual	275.353	37	7.442		
	Total	555.775	39			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hipotesis 3

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 18,841 sedangkan nilai F tabel 3,24. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama dalam mendukung pekerjaan karyawan dan dapat

memberikan hasil yang baik bagi prestasi kerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi V. Rineka Cipta. Jakarta.
- Emron, Edison & Yohny Anwar & Imas, Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen, cetakan ke-20*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, K. 2006. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Rajawali Press. Jakarta.
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur TBK Bandung. *Jurnal Ilmu Ekonomi Januari 2004*.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veitzhal, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Murai Kencana*. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sarwoto. 2001. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, M.P.A. 2002. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2004. *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi Revisi. PT. Refika Aditama. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiarto & Dergibson Siahaan. 2000. *Metode Statistika*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Susilo, Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber daya manusia (Edisi 4)*. BPFE. Yogyakarta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Tulus, Tu'u. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Grasindo. Jakarta.

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi 1. Rajawali Press. Jakarta.

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.