

# **PENGARUH KEDISIPLINAN, PRESTASI, PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU (BPMPT) KABUPATEN SEMARANG**

**Ita Rohmawati**  
**itha.athajelleg@gmail.com**

## **ABSTRAK**

Kinerja pegawai merupakan aset penting yang dimiliki instansi. Untuk memperoleh kinerja yang baik perlu memperbaiki kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM. Kedisiplinan pada instansi bertujuan untuk menertibkan pegawai, prestasi kerja untuk mendorong semangat kerja pegawai sedangkan pengembangan SDM mampu merubah pegawai untuk mengembangkan kemampuan yang di miliki. Rumusan masalah penelitian ini adalah adakah pengaruh kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di BPMPT Kabupaten Semarang?. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai BPMPT Kabupaten Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kausal. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda dan sederhana, korelasi berganda dan sederhana, determinasi dan uji t serta uji f. Hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPMPT dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,393 dan nilai  $t_{hitung} 2,513 > t_{tabel} 0,3494$ . Prestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPMPT dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,171 dan nilai  $t_{hitung} 2,168 > t_{tabel} 0,3494$ . Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPMPT dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,348 dan nilai  $t_{hitung} 2,325 > t_{tabel} 0,3494$ . Kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $f_{hitung} 4,179 > F_{tabel} 4.17$  dan nilai sign  $0,015^a$ .

Instansi sebaiknya menegakkan kedisiplinan dengan memperinci kembali peraturan – peraturan kerja yang ingin diterapkan sehingga pegawai lebih paham dan tidak melakukan pelanggaran, memberikan insentif berupa bonus dan penghargaan agar tingkat prestasi pegawai meningkat dan sering mengikuti seminar untuk mengembangkan kemampuan pegawai dalam menguasai program baru dalam instansi.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Prestasi, Pengembangan SDM, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input – input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input – input tersebut menggunakan teknologi yang mampu mengolah atau mentransformasi input – input tersebut menjadi output – output yang memenuhi publik. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka dari itu perhatian dari pimpinan sangat diperlukan untuk mendorong semangat kerja pegawai, agar tujuan organisasi dapat dicapai pada tingkat yang optimal. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan – keinginan untuk memenuhi kepuasan. ”Menurut Samsudin, 2006:“Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.” Kedisiplinan kerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Kedisiplinan para pegawai untuk bekerja bagi kepentingan suatu instansi maka tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Pimpinan hendaknya berusaha agar para pegawai mempunyai kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pentingnya peranan kedisiplinan, prestasi dan pengembangan sumber daya manusia untuk mendorong kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kedisiplinan pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk menertibkan para pegawai agar selalu tepat waktu, prestasi kerja sendiri mendorong semangat kerja para pegawainya agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi agar mendapatkan sesuatu yang bisa dijadikan untuk kenaikan jabatan sedangkan pengembangan sumber daya manusia itu yang mampu merubah pegawai untuk mengembangkan kemampuan yang di miliki. Pimpinan yang mengarahkan

melalui semua itu akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat semangat untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai semangat tinggi sangat penting untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi yang ingin dicapai secara konsisten. Instansi yang menginginkan kinerja pegawai meningkat, diperlukan adanya suatu kedisiplinan, prestasi serta pengembangan sumber daya manusia dari pimpinan kepada bawahannya sehingga akan menimbulkan perilaku yang positif dalam pekerjaannya.

### **Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang ?
2. Adakah pengaruh prestasi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang ?
3. Adakah pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang ?
4. Adakah pengaruh kedisiplinan, prestasi dan pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh kedisiplinan, prestasi dan pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.

### **Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Mahasiswa**

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi penulis, untuk mengetahui dan melihat secara nyata dari permasalahan yang dihadapi dilapangan dengan terapan yang diperoleh dari teori –

teori yang diperoleh dibangku kuliah, serta dapat menambah wawasan dan pengalaman dari lingkungan instansi tersebut.

b. Bagi Instansi

Untuk bahan masukan yang dapat membantu dalam pelaksanaan kedisiplinan, Prestasi, Pengembangan sumberdaya manusia yang diberikan agar kedepannya bisa lebih ditingkatkan, sehingga dapat memperoleh kinerja yang diinginkan.

### **Definisi Operasional**

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya (Priyodarminto, 1994).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008).

Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi – kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. (Chris Rowley dan Keith Jackson, 2012)

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/ material maupun non fisik/ non material (Nawawi, 2004).

### **Landasan Teori**

#### **Kedisiplinan**

Menurut Eko Siswoyo dan Rachman (2000), kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.

Menurut Sukadji,(2000), Kedisiplinan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas / latihan yang dirancang karena dianggap perlu dilaksanakan untuk dapat mencapai sasaran tertentu.

Menurut Budiono, (2006) Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan. Kedisiplinan juga berarti suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan yang sama, teratur dan tertib,yang dijadikan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perubahan – perubahan ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma – norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

#### Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno, (2011), Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi perannya terhadap pekerjaan itu.

Menurut Mangkunegaraan (2002) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.

Menurut Maier dalam As'ad (2001) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

#### Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) pengembangan (*development*) mewakili usaha – usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini.

Menurut Malayu (2000) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian

teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Drs. Jan Bella (dalam Hasibuan 2001) mengemukakan bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan pengembangan adalah suatu proses usaha untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teknis, dan moral karyawan dalam jangka panjang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

### Kinerja

Menurut Nawawi (2004) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/ material maupun non fisik/ non material.

Menurut Simanjuntak (2005), ”Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Foster dan Seeker (2001) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

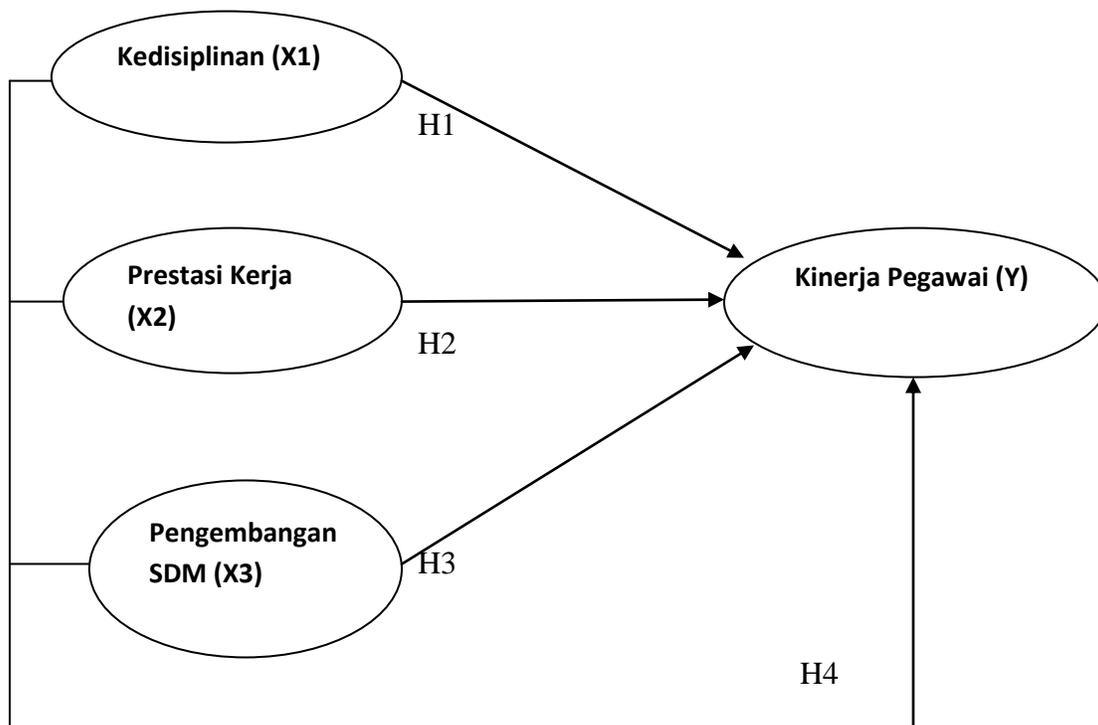
Berdasarkan dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya. Maka peningkatan kinerja pegawai adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

### **Kerangka Penelitian**

Penelitian ini merujuk pada pendapat Hasibuan (2002), bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku, sedangkan untuk pengertian prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai suatu tujuannya. Seperti yang dikemukakan oleh As'ad (2001) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Gambar 1**



### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

H2 : ada pengaruh positif dan signifikan prestasi terhadap kinerja pegawai

H3 : ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

H4 : ada pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan, prestasi, dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

## HASIL PENELITIAN

Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang merupakan kantor untuk pengurusan perizinan usaha oleh masyarakat yang nantinya akan di laporkan oleh BPMPTP setahun sekaligus mengetahui pertumbuhan perekonomian yang ada. Kepengurusan perizinan bisa datang langsung ke kantor atau bisa melalui perizinan melalui (e-perizinan) para pegawai akan melayani dengan sepenuh hati.

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu di Kabupaten Semarang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 32 (tiga puluh dua) orang yang terdiri dari laki – laki 14 (empatbelas) dan perempuan 18 (delapanbelas). Untuk umur 20 – 60 tahun dan untuk tingkat pendidikan SMK – S3. Pengalaman kerjanya rata – rata 3 – 20 tahun.

### Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana antara variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) memiliki hubungan dalam kategori sedang sebesar 0,417 dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ , untuk variabel prestasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) memiliki hubungan dalam kategori sedang sebesar 0,368 dengan nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$ , sedangkan untuk variabel pengembangan SDM ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) memiliki hubungan dalam kategori sedang sebesar 0,391 dengan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ .

### Korelasi Berganda

Besarnya hubungan antara kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai yang di hitung dengan korelasi berganda adalah 0,556 hal ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas (kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dalam kategori sedang yang sedang. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel kedisiplinan, prestasi, pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai adalah 0,235 dan sisanya 76,5 % ditentukan oleh variabel yang lainnya.

### Regresi Linear Sederhana

Dari analisis regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa koefisien  $b$  dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata – rata variabel  $Y$  untuk setiap variabel  $X$ . Perubahan ini merupakan penambahan bila  $b$  bertanda positif (+) dan penurunan bila  $b$  bertanda negative (-).

## Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda antara keseluruhan variabel kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,087 + 0,393 + 0,171 + 0,348$$

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi memiliki *adjusted R square* sebesar 0,235 Hal ini berarti 23,5% kinerja Pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel – variabel independen yaitu variabel kedisiplinan, prestasi, dan pengembangan SDM, Sedangkan sisanya ( $100\% - 23,5\% = 76,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti.

## Uji Hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,393 dan nilai  $t_{hitung} 2,333 >$  dari pada  $t_{tabel} 0,3494$  artinya apabila kedisiplinan dapat diterima maka kinerja pegawai badan penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu kabupaten semarang semakin meningkat.

Variabel prestasi ( $X_2$ ) ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,171 dan nilai  $t_{hitung} 0,727 >$  dari pada  $t_{tabel} 0,3494$  artinya apabila prestasi kerja dapat diterima maka kinerja Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang akan semakin banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.

Variabel pengembangan SDM ( $X_3$ ) ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,348 dan nilai  $t_{hitung} 1,227 >$  dari pada  $t_{tabel} 0,3494$  artinya apabila pengembangan SDM dapat diterima maka kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang maka kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini.

Berdasarkan uji F (simultan) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 4,179 dengan tingkat signifikansi  $0,015^a$  oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari pada 0,05 dan  $F_{hitung} 4.179$  lebih besar dari  $F_{tabel} 4.17$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara bersama – sama mempengaruhi variabel terikat secara signifikan yang artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

**KESIMPULAN**

1. Ada hubungan positif antara variable kedisiplinan ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $Y = a + 0,417 X_1$  dan nilai  $t_{hitung} 2,513 > t_{tabel} 0,3494$  artinya hipotesis pertama diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.
2. Ada hubungan positif antara variable prestasi ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $Y = a + 0,368 X_1$  dan nilai  $t_{hitung} 2,168 > t_{tabel} 0,3494$  artinya hipotesis kedua diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan prestasi terhadap kinerja pegawai
3. Ada hubungan positif antara variable pengembangan SDM ( $X_3$ ) dengan kinerja pegawai Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $Y = a + 0,391 X_3$  dan nilai  $t_{hitung} 2,325 > t_{tabel} 0,3494$  artinya hipotesis ketiga diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan uji F (simultan) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 4,179 dengan tingkat signifikansi  $0,015^a$  oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari pada 0,05 dan  $F_{hitung} 4.179$  lebih besar dari  $F_{tabel} 4.17$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara bersama – sama mempengaruhi variabel terikat secara signifikan yang artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .
5. Sedangkan koefisien determinasi R memiliki adjusted R Square sebesar 0,235 hal ini berarti 23,5 % kinerja pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel – variable bebas (kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM) sedangkan sisannya ( $100\% - 23,5\% = 76,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel – variable lainnya yang tidak diteliti.

**SARAN**

1. Dibutuhkan partisipasi semua pegawai baik atasan dan bawahan di lingkungan badan penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu kabupaten semarang untuk menegakkan kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM. Memperinci kembali peraturan – peraturan kerja yang ingin diterapkan sehingga pegawai lebih paham dan tidak melakukan pelanggaran lagi seperti contohnya sepulang kunjungan dari lapangan

langsung pulang seharusnya kembali ke kantor terlebih dahulu sampai pada akhirnya telah habis jam kerja dan baru bisa pulang.

2. Dengan memberikan insentif dalam bentuk bonus, penghargaan menjadi pegawai teladan, memberikan kesempatan kenaikan jabatan dan upah diharapkan untuk memotivasi pegawai untuk mendisiplinkan diri sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2000), "*Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*". Penerbit PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- A.S. Moenir. (1999). "*Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepengawain*". Jakarta : Gunung Agung.
- Arikunto, S. 1990. "*Metode Penelitian*". Penerbit Angkasa. Jakarta.
- Arikunto S, 2006. "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*", Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Alex, S., Nitisemito, 1999. "*Manajemen Personalia*". Ghalia Indonesia, Jakarta
- As'ad, Moh. (1991). "*Psikologi Industri*". Yogyakarta : Liberty.
- As'ad, Moh, 2001. "*Psikologi Industri*", Liberty, Yogyakarta.
- Almasdi, Yunus Suit, 2006. "*Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*", Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Augusty, Ferdinand. 2006. "*Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Chris Rowley Dan Keith Jackson, 2012, "*Manajemen sumber daya manusia*" : They Key Concept. Jakarta, PT. Raja grafindo Persada.

- Durkheim, Emile. (1964). *“The Division of Labour in Society”*. New York: Free Press 94
- Dessler, Gary. 2006. *“MSDM”*, Jilid II, PT. Indeks, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2007, *“Manajemen Personalia”*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Eko siswoyo, R & Rachman, M. (2000). *“Manajemen Kelas”*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Foster, Bill, dan Karen R. Seeker. 2001. *“Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”*. Penerjemah: Ramlan. Jakarta: PPM.
- Fuad Mas’ud, 2004, *“Survai Diagnosis Organisasional,”* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2005. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS”*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2006. *“Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS”*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *“Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja”*. JRBI.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2000. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2001. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bumi Aksara. Jakarta. 95
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi & Martini Hadari (2004). *“Kepemimpinan yang Efektif”*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Iskandar. 2008. *“Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif)”*. Jakarta: GP Press.
- Jusmaliani, 2011, *“Pengelolaan Sumber Daya Insani”*, Jakarta : Bumi Aksara

- Khisbiyah, Yahya. 1992. **"Hubungan antar Religius Kemaknaan Hidup Pada Mahasiswa Beragama Islam Fakultas Isipol Universitas Gajah Mada Yogyakarta"**: Fakultas Psikologi UGM.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. **"Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi"**. Jakarta : Erlangga.
- Mathis dan Jackson. 2000. **"Manajemen Sumber Daya Manusia"**. PT Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2002, **"Manajemen Sumber Daya Manusia"**, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, **"Human Resource Management"**, alihbahasa. Salemba Empat. Jakarta
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitalaya Hubies. (2007). **"Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia"**. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nasution, Mulia, 2000. **"Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan"**, Djambatan, Jakarta.
- Prijodarminto, Soengeng. (1994). **"Disiplin Kiat Menuju Sukses"**. Cetakan keempat. Jakarta: PT Abadi.96
- Rivai, Veithzal, 2006. **"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik"**, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Subari. (1994). **"Supervisi Pendidikan"**. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukadji, S. (2000). **"Psikologi pendidikan dan psikologi sekolah"**. Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- SusiloMartoyo, 2001, **"Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja"**, Sinar Baru, Bandung.
- Supranto J., 2003, **"Metode Riset dan Aplikasinya Dalam Pemasaran"**, Edisi Ketujuh, Rineka, Jakarta.
- Santoso, Slamet, 2004, **"Dinamika Kelompok"**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. **"Manajemen dan Evaluasi Kinerja"**. Jakarta: FE UI.
- Sastradipoera, Komaruddin. (2006). **"Strategi Pembangunan Sumber Daya Berbasis Pendidikan Kebudayaan"**. Bandung : Kappa Sigma.

- Sadili Samsudin, 2006. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**, Penerbit : CV Pustaka Setia
- Sastradipora, Komarudin. 2006. **”Strategi Manajemen Bisnis Perbankan”**. Bandung: Kappa – Signa.
- Sedarmayanti, 2007, **”Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”**, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. 2002. **”Metode Penelitian Administrasi”**. Bandung : CV Alfabeta.97
- Sugiyono. (2005). **”Metode Penelitian Administrasi”**. Bandung :alfabeta
- Sugiyono, (2008). **”Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”**. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). **”Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)”**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). **”Memahami Penelitian Kualitatif”**. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. **”Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Jakarta: Kencana.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan. (2007). **”Kamus Besar Bahasa Indonesia”**. Jakarta :Balai Pustaka.
- Veithzal Rivai, 2004, **”Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”**, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. **”Manajemen Kinerja”**. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wahjono, S. I. 2010. **”Perilaku Organisasi”**. Yogyakarta: Graha Ilmu