

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera Kantor Pusat)

Oleh: Susi Sekardewi
Sugeng Wahyudi., Rini Nugraheni.

Magister Manajemen Universitas Diponegoro

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the effects of motivation of work and job satisfaction on the performance of employees and also the influence of work discipline on the performance of employees. The study was conducted at Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera head office, the respondents used as many as 120 employees. Data is processed using the Structural Equation Modelling (SEM) which assisted by application program of Analysis of Moment Structure (AMOS) version 22.0.

Based on the results of the analysis work inferred motivation have had a positive impact on work discipline proven through the testing of value that produces $CR = 2,624$; Job satisfaction has a positive effect on work discipline ($CR = 2,227$); motivation work has a positive effect on performance of employee ($CR = 2,593$); Job satisfaction not affect or not significantly to employee performance proved through tests produce value $CR = 0,013$ and work discipline has a positive effect on employe performance ($CR = 2,50$)

Keyword : Motivation Work, Job Satisfaction, Discipline Work and Employee Performance

PENDAHULUAN

KSPPS BMT BUS merupakan lembaga jasa keuangan mikro syari'ah yang menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syari'ah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan. Untuk menghadapi persaingan global, lembaga jasa keuangan syari'ah tersebut dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif serta strategi-strategi yang tepat dan inovatif sebagai sarana alternatif untuk mempertahankan usahanya. Keunggulan kompetitif tersebut merupakan faktor penting penentu masa depan dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Keunggulan kompetitif tersebut tergantung subyek di dalamnya yakni kualitas sumber daya manusia.

Tabel 1
Kinerja BMT Bina Ummat Sejahtera
Periode 2010-2014

Tahun	Target Nilai	Realisasi Kinerja
2010	100 %	87,89 %
2011	100 %	93,75 %
2012	100 %	89,37 %
2013	100 %	78,70 %
2014	100 %	72,77 %

Sumber : HRD Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera, 2016

Berdasarkan data di atas presentase kinerja Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera mengalami fluktuatif peningkatan maupun penurunan. Pada awal tahun 2010 hingga ke tahun 2011 mengalami peningkatan yang baik namun tiga tahun terakhir 2012 hingga ke 2014 mengalami penurunan yang drastis dan dapat dilihat pada tabel di atas dengan target nilai 100% belum pernah terrealisasi dalam lima tahun tersebut ataupun mendekati 100%. Data laporan kinerja diatas menunjukkan bahwa dalam penilaian kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi target yang ditetapkan. Indikator tersebut meliputi kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan dan absensi karyawan.

Tabel 2
Data Keterlambatan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan
Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera
Tahun 2014

Bulan	Keterlambatan	
	Jumlah	%
Januari	35	29
Februari	44	37
Maret	40	33
April	44	37
Mei	42	35
Juni	36	30
Juli	36	30
Agustus	38	32
September	36	30
Oktober	37	31
November	36	30
Desember	36	30

Sumber : Internal Bagian Sumber Daya Manusia Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera

Pada tabel 2 di atas menunjukkan persentase keterlambatan karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera selama tahun 2014. Persentase tersebut dihitung dari jumlah karyawan yang terlambat sebulan dibagi dengan total karyawan dikali seratus persen. Tingkat keterlambatan karyawan dengan rata-rata berada di angka 30% di tahun 2014, dengan standart keterlambatan yang di berikan perusahaan sebesar 2,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya tingkat disiplin kerja yang rendah karena banyaknya karyawan yang terlambat setiap harinya dan dapat

mempengaruhi kinerja yang kurang optimal bagi para karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2001). Menurut Dessler (2007) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir, komitmen organisasi, kedisiplinan, training, budaya organisasi, kepuasan kerja, remunerasi dan masih banyak faktor lainnya. Dalam pembahasan ini, akan dijelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam satu organisasi. Variabel-variabel tersebut adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kedisiplinan kerja

Motivasi kerja karyawan yang rendah dalam bekerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Robbins (2003) mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan identitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Ada tiga unsur kunci dalam definisi tersebut yaitu intensitas, arah, dan berlangsung lama. Intensitas adalah berhubungan dengan seberapa keras seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar apabila berbicara tentang motivasi. Akan tetapi intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran akan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya di usahakan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Johan, 2002), dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Menurut Handoko (2010) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sebaliknya, kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai bosan dengan tugas-tugasnya cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya (Kusriyanto dalam Robbins, 2003: 103), kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang member kesempatan bagi individu untuk berfikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2003) masuk akal bahwa pegawai yang tidak puas besar kemungkinannya untuk terlambat bahkan tidak masuk kerja. Prilaku terlambat datang ketempat kerja dianggap sebagai prilaku yang tidak efisien, hal ini tentu saja menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Apabila dalam diri karyawan sudah memiliki motivasi bekerja dan kepuasan kerja, maka karyawan tentunya akan termotivasi pula untuk berdisiplin dalam bekerja. Disiplin kerja adalah satu alat bagi manajer yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah satu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Rivai, 2005). Dari pernyataan ini, hendak ditekankan adanya alat yang bisa digunakan untuk memaksimalkan penerapan tindakan disiplin yaitu komunikasi. Komunikasi menjadi satu alat yang bisa digunakan untuk menyampaikan apa yang menjadi harapan dan tujuan bersama dari perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang harus dan wajib dilakukan oleh sumber daya manusia, setiap karyawan dituntut memiliki rasa disiplin yang tinggi untuk menciptakan situasi yang kondusif dalam kehidupan berorganisasi.

Sesuai dengan latar belakang di atas, pertanyaan penelitian yang ada adalah : **“Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS melalui variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja”**

Tujuan keseluruhan penelitian ini adalah meneliti pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

TELAAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Motivasi Kerja

Setiap tingkah laku yang dilakukan manusia merupakan cerminan dari motivasi dasar yang dimiliki oleh manusia itu sendiri. Pengertian motivasi adalah : *“motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal . . . it is closely related to employee satisfaction and job performance”* (Chung & Megginson dalam Gomes, 1995). Pengertian tersebut dapat diartikan : *“motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, selain itu juga motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan”*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1992). Pada dasarnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor. Pertama faktor individu, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pengalaman, dan sebagainya. kedua, faktor pekerjaan, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas, pekerjaan tertentu yang bermakna dalam organisasi, dan lain-lain. Dan yang ketiga adalah faktor organisasional, dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksifitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan (Robbin, 2006).

Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh peran organisasi atau lembaga tersebut dalam memotivasi pegawainya untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal agar kinerjanya meningkat, sehingga tujuan organisasi atau lembaga nya dapat tercapai sesuai harapan. Kinerja menurut widodo (2009) adalah hasil dari usaha yang telah dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Motivasi kerja menurut Siagian (2008) adalah daya pendorong untuk bekerja yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, 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.

Apabila dalam diri karyawan sudah memiliki motivasi bekerja maka karyawan tentunya akan termotivasi pula untuk berdisiplin dalam bekerja. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang harus dan wajib dilakukan oleh sumber daya manusia, setiap karyawan dituntut memiliki rasa disiplin yang tinggi untuk menciptakan situasi yang kondusif dalam kehidupan berorganisasi.

Penelitian dari Susanty, Aris dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini salah satunya berupa adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan.

Jika motivasi kerja naik yang ditandai dengan timbulnya kepedulian, perasaan yang menyenangkan, inovasi yang tinggi, kesetiaan terhadap perusahaan dan tanggung jawab karyawan, maka disiplin kerjanya akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Johan,2002), karena apabila kepuasan kerja karyawan semakin tinggi maka disiplin kerja dan produktivitas dan hasil kerja karyawan juga ikut meningkat secara optimal.

Terpstra, David E. Honoree, Andre L (2004) dalam penelitiannya tentang kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin dan menghasilkan jawaban penelitian bahwa kepuasan kerja dan kompensasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Jika kepuasan kerja naik yang ditandai dengan kenaikan gaji, promosi jabatan, rekan kerja yang solid, penyelia yang adil dan pekerjaan maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Di dalam memotivasi pegawai, para pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis pegawai agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi/perusahaan, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan ada yang menjadi kebutuhan para pegawai. Motivasi merupakan keinginan dan kebutuhan seseorang dalam bekerja di suatu organisasi. Semakin baik motivasi kerja yang dilakukan pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga menimbulkan kepuasan tersendiri pada diri pegawai tersebut dan berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian dari Ololube dan Nwachukwu Prince (2011), bahwa secara signifikan, kepuasan kerja dan motivasi sangat penting untuk melanjutkan pertumbuhan system pendidikan di seluruh dunia dan bersama professional pengetahuan dan ketrampilan, pusat kompetensi, pendidikan daya seperti juga staregi menentukan kesuksesan pendidikan dan kinerja.

Jika motivasi kerja naik yang ditandai dengan timbulnya kepedulian, perasaan yang menyenangkan, inovasi yang tinggi, kesetiaan terhadap perusahaan dan tanggung jawab karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan di dunia kerja pasti mengharapkan kepuasan untuk pribadinya masing-masing. Kepuasan ini akan memberikan dampak ke arah positif bagi perusahaan tempat bekerja dan tidak akan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan beralih ke tempat lain. Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1992). Apabila kepuasan kerja karyawan semakin tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja para karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi maupun perusahaan tersebut akan meningkat.

Nejati, Mehran, Mustafa Nejati, dan Azadeh Shafaei (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan” menghasilkan jawaban penelitian bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan disebuah organisasi di Iran. Jawaban ini berarti bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja para karyawan, maka meningkat pula kinerja karyawan tersebut, begitupula sebaliknya.

Jika kepuasan kerja naik yang ditandai dengan kenaikan gaji, promosi jabatan, rekan kerja yang solid, penyelia yang adil dan pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin dan hukuman menjadi realitas harian yang dihadapi banyak organisasi. Secara alamiah, kesadaran diri antara individu untuk disiplin kerja harus dikembangkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam satu organisasi, melalui pengembangan motivasi dan komitmen organisasi orang-orang yang ada dalam satu organisasi (Harlie, 2010).

Lebih lanjut Harlie (2010) mengatakan bahwa disiplin kerja pada dasarnya adalah menumbuhkan satu kesadaran dalam diri setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya. Kesadaran ini dapat timbul atau dibentuk melalui pendidikan formal dan informal, serta motivasi yang ada dalam diri karyawan harus dikembangkan. Karena disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan tersebut

Thaief, Ilham et al., (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh pelatihan , kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” menghasilkan jawaban penelitian bahwa adanya hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jawaban ini berarti bahwa dengan meningkatnya disiplin kerja para karyawan maka meningkat pula kinerja karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya.

Jika disiplin kerja naik yang ditandai dengan ketepatan waktu berangkat kerja, kehadiran karyawan dalam bekerja, ketaatan karyawan terhadap ketentuan organisasi, penggunaan jam kerja yang efektif dan keteladanan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis kelima dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H5 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Menurut Ferdinand (2006) bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah 100-200. Sampel merupakan bagian terkecil dan adanya karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 1999). Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode unprobabilitas dengan menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Hal ini dilakukan karena jumlah karyawan yang terbatas (Supranto, 2008). Dalam penelitian ini responden yang digunakan yaitu sebanyak 120 karyawan.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap dimensidimensinya dengan *Confirmatory Factor Analysis*.

Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian (Hair et al, 1995). Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Gambaran dari responden tersebut. Beberapa diantaranya berisi tentang informasi jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden adalah sebagai berikut.

Responden Menurut Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan aspek jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	103	85,83
Wanita	17	14,16
Total	120	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2016.

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden pria merupakan responden mayoritas yaitu 85,83% dari total 120 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden/ karyawan yang bekerja di KSPPS BMT BUS adalah laki-laki. Mayoritas karyawan laki-laki karena tugas karyawan banyak yang keluar kantor.

Responden Menurut Umur

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut umur sebagaimana nampak dalam tabel 4

Tabel 4
Responden Menurut Umur

Umur (Tahun)	Frekuensi	Presentase
21 s.d 30	55	45,83
31 s.d 40	40	33,33
41 s.d 50	25	20,83
Total	120	100

Sumber: data primer diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa responden berusia 21 sampai dengan 30 tahun adalah yang terbesar yaitu 45,83% dari total 120 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Kemudian usia 31 sampai dengan 40 tahun 33,33%, sedangkan usia 41 sampai dengan 50 tahun hanya sebesar 20,83%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada KSPPS BMT BUS didominasi pada usia produktif 21 sampai dengan 30 tahun.

Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Komposisi responden berdasarkan aspek pendidikan terakhir dapat di lihat pada Tabel 5

Tabel 5
Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	20	16,67
D3	30	25,00
Strata 1/S1	60	50,00
Strata 2/S2	10	8,33
Total	120	100

Sumber: data primer yang diolah, 2016 .

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa responden lulusan Strata1/S1 merupakan responden mayoritas yaitu 50 % dari total 120 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Pada KJKS BMT BUS mayoritas lulusan strata1 karena jobdes yang dibutuhkan yaitu strata 1 agar bisa mengerjakan tugas dengan baik.

Evaluasi Normalitas Data

Pengujian selanjutnya adalah melihat tingkat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini adalah dengan mengamati nilai skewness data yang digunakan, apabila nilai CR pada skewness data berada pada rentang antara ± 2.58 pada tingkat signifikansi 0.01. Hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada Tabel 6.

Tabel 6
Normalitas Data

Variable	min	max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
x20	2	5	0,04	0,178	-0,637	-1,424
x19	1	5	-0,183	-0,82	-0,169	-0,377
x16	1	5	0,052	0,233	-0,213	-0,477
x17	1	5	-0,135	-0,605	-0,136	-0,305
x18	1	5	-0,232	-1,037	-0,034	-0,075
x12	1	5	-0,181	-0,809	-0,446	-0,996
x13	1	5	-0,128	-0,574	-0,591	-1,322
x14	1	5	-0,043	-0,19	-0,478	-1,069
x15	1	5	-0,211	-0,946	0,16	0,358
x7	2	5	0,119	0,532	-0,73	-1,632
x8	2	5	0,085	0,381	-0,961	-2,149
x9	1	5	-0,339	-1,515	-0,121	-0,271
x10	1	5	-0,605	-2,705	0,271	0,607
x4	1	5	-0,176	-0,785	-0,79	-1,767
x3	1	5	0,285	1,273	-0,462	-1,032
x2	1	5	-0,26	-1,161	-0,466	-1,041
x1	2	5	0,352	1,576	-0,413	-0,924
Multivariate					-2,097	-0,452

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Dari hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 6 terlihat bahwa tidak terdapat nilai C.R. untuk skewness yang berada diluar rentang ± 2.58 . Dengan demikian maka data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data, atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal.

Multivariate Outliers

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* perlu dilakukan karena walaupun data yang dianalisis menunjukkan tidak ada outliers pada tingkat univariate, tetapi observasi-observasi itu dapat menjadi outliers bila sudah dikombinasikan, Jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional (Hair, et al 1995 ; Norusis, 1994 ; Tabacnick & Fidel, 1996 dalam Ferdinand, 2002)

Untuk menghitung *mahalanobis distance* berdasarkan nilai chi-square pada derajat bebas sebesar 20 (indikator) pada tingkat $p < 0.001$ adalah $\chi^2_{(20, 0.001)} = 45,31475$ (berdasarkan tabel distribusi χ^2). Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa jarak mahalainobis maksimal 45,31. Jadi dalam analisis ini tidak ditemukan adanya *outlier*.

Tabel 7

Multivariate Outliers

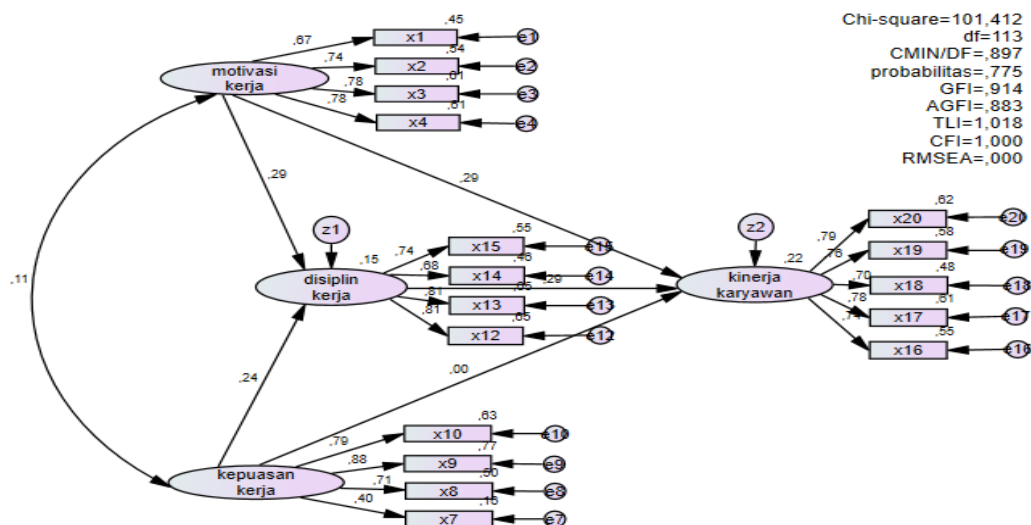
Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
81	31,703	,016	,862
118	31,345	,018	,642
55	30,121	,025	,593
108	30,048	,026	,380
2	28,892	,036	,424
22	27,805	,047	,503
49	27,763	,048	,350
106	27,389	,053	,297
9	26,695	,063	,339
40	24,921	,096	,732

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Analisis Structural Equation Modelling

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variable laten yang diuji dengan *confirmatory factor analysis*. Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full model* SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada Gambar 1 dan Tabel 8

Gambar 1
Hasil SEM



Tabel 8
Hasil Pengujian Kelayakan Model
Analisis SEM

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi – Square	< 138.811 df 113	101,412	Baik
Probability	≥ 0.05	0,775	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0,001	Baik
GFI	≥ 0.90	0,914	Baik
AGFI	≥ 0.90	0,883	Marginal
CMIN/df	≤ 2,00	0,897	Baik
TLI	≥ 0.95	1,018	Baik
CFI	≥ 0.95	1,000	Baik

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2016

Untuk uji statistik terhadap hubungan antar variable yang nantinya digunakan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah diajukan. Uji statistik hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi hubungan antar variable yang ditampakkkan melalui nilai *Probabilitas* (p) dan *Critical Ratio* (CR) masing-masing hubungan antar variable. Untuk proses pengujian statistik ini ditampakkkan dalam Tabel 8

Berdasarkan hasil analisis data pada gambar 1 dan tabel 8, full model pengujian SEM dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,775 yang menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Kemudian nilai chi-square

juga kecil (101,412) kurang dari 138,811 dan tingkat signifikansinya lebih dari 0,05 yang berarti uji statiknya baik dan memenuhi kelayakan model. Selain itu nilai dari *Goodness of Fit Indeks* lainnya juga baik atau model memenuhi kriteria fit, hal ini ditandai dengan nilai dari hasil perhitungan memenuhi kriteria layak full model. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini secara keseluruhan memenuhi kriteria model fit.

Pengujian Hipotesis

Setelah semua asumsi dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian 5 hipotesis penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan SEM sebagaimana pada tabel 9 berikut.

Tabel 9
Regression Weight Structural Equational Model

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
disiplin_kerja	<--- motivasi_kerja	0,316	0,12	2,624	0,009	par_15
disiplin_kerja	<--- kepuasan_kerja	0,203	0,091	2,227	0,026	par_19
kinerja_karyawan	<--- motivasi_kerja	0,346	0,134	2,593	0,01	par_5
kinerja_karyawan	<--- disiplin_kerja	0,314	0,125	2,509	0,012	par_16
kinerja_karyawan	<--- kepuasan_kerja	0,001	0,096	0,013	0,99	par_17

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Hasil Pengujian Hipotesis 1

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,624 dan dengan probabilitas sebesar 0,009. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR sebesar 2,624 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis 2

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai CR 2,227 sebesar dan dengan probabilitas sebesar 0,026. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 2,227 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis 3

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,593 dan dengan probabilitas sebesar 0,01. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR sebesar 2,593 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil Pengujian Hipotesis 4

Parameter estimasi untuk pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 0,013 dan dengan probabilitas sebesar 0,99. Kedua nilai tersebut diperoleh tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu nilai CR sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 1,96 dan probabilitas 0,990 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja dan hipotesis pada penelitian ini tidak dapat diterima atau ditolak.

Hasil Pengujian Hipotesis 5

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai CR 2,509 sebesar dan dengan probabilitas sebesar 0,012. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 2,509 yang lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian adalah mencari jawaban atas masalah penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “bagaimana meningkatkan kinerja karyawan?”. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan untuk menjawab masalah penelitian secara singkat menghasilkan tiga (3) proses dasar untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan disiplin kerja antara lain yaitu:

Pertama, untuk mendapatkan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja adalah melihat besarnya motivasi kerja.

Kedua, untuk mendapatkan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah melihat besarnya kepuasan kerja.

Ketiga, untuk mendapatkan kinerja karyawan dapat diwujudkan melalui motivasi kerja yang ada dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Implikasi Kebijakan

Implikasi kebijakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Aspek motivasi kerja pada penelitian ini yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah inovasi yaitu kesempatan untuk belajar hal baru atau ketrampilan para karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera untuk mempermudah dalam menyelesaikan tugas tertentu. Karena inovasi memiliki loading factor tertinggi pada variabel motivasi kerja. Dengan demikian, karyawan yang berinovasi dalam bekerja maka disiplin kerja karyawan juga akan meningkat.
2. Aspek kepuasan kerja dalam penelitian ini yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan disiplin kerja adalah penyelia, yaitu hubungan baik antara karyawan dengan penyelia didalam perusahaan yang dapat dilakukan dengan cara mengadakan piknik bersama dengan penyelia, outbond dan memenuhi hak-hak karyawan dan sebagainya. Karena penyelia memiliki loading factor tertinggi pada variabel kepuasan kerja. Dengan memiliki hubungan baik antara karyawan dengan penyelia maka disiplin kerja juga ikut meningkat.
3. Aspek disiplin kerja pada penelitian ini yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah taat terhadap kebijakan organisasi atau perusahaan ini yang dapat dilakukan dengan cara mentaati ketentuan jam kerja berdasarkan waktu yang

ditentukan. Karena taat ini memiliki loading factor tertinggi pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,81. Dengan demikian, karyawan yang taat dalam aturan jam kerja perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. Secara umum bagi manajemen Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawannya. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus dapat mengevaluasi masalah-masalah apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan disiplin kerja dari para karyawan seperti masalah motivasi kerja, masalah kepuasan kerja serta masalah-masalah kebijakan lain.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam pengambilan sampel ada keterbatasan untuk menemui responden, karyawan yang sibuk, dan waktu yang terbatas untuk ditemui dilapangan. Untuk itu koesioner di titipkan kepada orang dalam untuk memastikan kuesioner diisi dengan benar oleh responden.
2. Pada analisis faktor konfirmatori konstruk eksogen pengujian *goodness of fit* nilai indeks RMSEA dan CMIN/DF masih marginal. Sedikit diatas standar *cut off value* yang ditetapkan. Sedangkan analisis konfirmatori konstruk endogen pengujian *goodness of fit* nilai indeks RMSEA, AGFI dan CMIN/DF masih marginal. Pada pengujian *goodness of fit* kelayakan full model analisis SEM, nilai indeks AGFI masih marginal. Sedikit dibawah standar *cut off value* yang ditetapkan.

Agenda Penelitian Mendatang

Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang sebagai berikut;

1. Penelitian mendatang dapat lebih mengusahakan bertemu dengan responden sehingga dapat dilakukan pengisian kuesioner dengan wawancara singkat.
2. Penelitian mendatang dapat dilakukan pada beberapa perusahaan sejenis semisal pada koperasi produksi, koperasi konsumsi, koperasi serba usaha maupun koperasi yang lain sehingga lebih mendapatkan variasi kajian sesuai dengan bidang perusahaan yang memiliki motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang berbeda – beda.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, M, 1990, **How to be An Even Better Manager**. London: Rogan page

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, **Manajemen sumber daya manusia perusahaan**, Bandung : Remaja Rosdakarya

Arifin,H. Muhammad, 2014, “The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance”, **Journal of Management, Vol. 8, No. 1**

As'ad, Moh, 1991,**Organisasi dan Manajemen**, Prilaku Struktur dan Proses. Jakarta: Erlangga

_____, 1998,**Psikologi Industri**. Yogyakarta: Liberty

- Atwater, Leanne E. et al., 2001, "Recipient and Observer Reaction to Discipline: are Manager Experiencing Wisful Thinking" **Journal of Organizational Behavior**, **22**, 249-270
- Brahmasari Ida Ayu, 2009, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan". **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, Vol 10; 124-125
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Dessler, Gary, 2007,**Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid 1**. Jakarta: Prenhallindo
- Edrak, Bahrulmazi Bin, 2013, "The Effectiveness of Intrinsic and Extrinsic Motivations: A Study of Malaysian Amway Company's Direct Sales Forces" **International Journal of Business and Social Science**, Vol. 4 No. 9
- Elqadri, Zaenal Mustafa el al., 2015. "The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets", **Science and Education**, Vol. 7, No. 12; 2015 ISSN 1918-7173
- Faustino, Cardoso, Gomes, 2003,**Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Andi Offset.
- Ferdinand, Augusty, 2006,**Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen**, Edisi 4, BP UNDIP
- Guffey, Cyntia J; Helms, Marilyn M, 2011, "Effective employee discipline; A case of the Internal Revenue Service" **Public Personnel Management; Spring; 30, 1; ABI/INFORM Complete**
- Hair et al., 2006, **Multivariate Data Analysis 6th Ed**, New Jersey : Pearson Education
- Handoko, Hani, 2010,**Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPF
- Harlie, M, 2010, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan" **Jurnal MANajemen dan Akuntansi**, Oktober 2010, Vol. 11, No. 2
- Hasbullah, Rachmat et al., 2011, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Dosen di Univ. Singaperbangsa Kerawang" **Jurnal Manajemen Vol. 09 No. 1**
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007,**Manajemen Sumber Daya Manusia**.Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawra, A.H, 2009, Motivation, Job Satisfaction and Attitudes of Nurses in the Public Health Services of Botswana. **University of Botswana. Thesis**
- Helmi, Afin Fadilla, 1996, "**Disiplin Kerja**" Buletin Psikologi, Tahun IV, No. 2 Desember, 1996. Edisi Khusus Ulangtahun XXXII
- Honore, Lionel, 2004,"Discipline as a Means of Production: A Study Based on A Disciplinary System in a French Regional Bank" **Management**, Vol. 9, No. 1
- H. M. Thamrin, 2012, The Influence of Transformational Leadership an Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance,**International Journal of Innovation, Management and Technology**, Vol. 3, No. 5

- Hughes, R Eugene; Tomkiewicz, Joseph M, 1992, "Discipline in response to unacceptable performance: Barriers to access in academic organizations", **The International Journal of Educational Management; 1992; 6, 5; ABI/INFORM**
- Indriyani, Azazah. 2009. "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit". Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro
- Ismiyarto, Sri Suwitri, Y. Warella dan Sundarto (2015). "Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction and Performance of Employees toward the Implementation of Internal Bureaucracy Reform in the Ministry for the Empowerment of State Apparatus and Bureaucracy Reform (The Ministry of PANRB)", **Jurnal of Management and Sustainability; Vol. 5, No, 1**
- Johan, Rita, 2002, Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan, **Jurnal Pendidikan Penabur, No.01**
- Junita, Audia, 2012, "Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan", **Jurnal Keuangan dan Bisnis, Vol. 4 No. 1.**
- Kasemsap, Kijpokin, 2013, Strategic Human Resource Practice: A Functional Framework and Causal Model of Leadership Behavior, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Job Performance, **Journal of Social and Development Sciences, Vol. 04. No. 01**
- Koesmono, H. Teman, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL. 7, No. 2**
- L. Franklin, Aimee dan Javier F. Pagan, 2006, "Organizational Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices" **Review of Public Personnel Administration 26: 52**
- L.Mathis, Robert dan John H.Jackson, 2011, **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, Fred, 2006, **Perilaku Organisasi**. Edisi 10th Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Luviansi, Melti, dkk, 2012, "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan dan Disiplin Kerja Pegawai" **JSM (Jurnal Sains Manajemen), Vol. 1, No.1**
- Martoyo, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Dita Jasa, Surabaya
- Mas'ud, Fuad, 2004, **Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi**, BP UNDIP, Semarang
- Marzuki. 1995. **Metodologi Riset**, Yogyakarta: PT. Hanindita Offset.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001, **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta. UIP
- Munandar Hanafiah, 2015, "Analisi Pengaruh Afek Positif dan Afek Negatif, Stres Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Departemen Call Center PT Bank XYZ Indonesia" **Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada**
- Muchinsky, Paul M, 1997, "Organizational Communication: Relationships to Organizational Climate and Job Satisfaction", **Academy of Management Journal, Vol. 20, No. 4**
- Nejati, Mehran; Mustafa Nejati; dan Azadeh Shafaei, 2011, "Using SERVQUAL to measure employee satisfaction: An Iranian case study" **Yazd University, Vol 3; 66-84**

- Oldham, Marylyn T, 2001, "The Effect of Discipline on Teaming and the Decision-Making Proses" **Dissertation, Miami University Oxford, Ohio**
- Ololube, Nwachukwu Prince, 2011, "Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment" **Journal of Psychology. Vol 2; 32-51**
- Ranupandojo & Husnan, 1999, **Manajemen Personalia**. Edisi Keempat Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2005, **Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teorike Praktik**, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Robert L.Mathis dan John H.Jackson, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Buku2, Alih Bahasa, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephens P, 2006. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Prenhallindo
- Rollinson, Derek,1992, "Individual Issues in Industrial Relations: as Examination of Discipline, and a Agenda for Research" **Personal Review, 21, 1**
- Sekaran, U, 2003, "**Metode Penelitian untuk Bisnis**", Sebuah Pendekatan Ketrampilan Building Edisi 4, Singapura, John Wiley dan Sons, Inc
- Septiana, 2013, Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Kantor Pusat. **Jurnal Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gadjah Mada**
- Setyaningdyah, Endang et al., 2013, "The Effect of Huma Resource Competence, Organisational Commitment, and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance" **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Businnes, Vol. 5, No. 4**
- Siagin, SP, 2004, **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- _____, 2008,**Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Suci, Rahayu Puji dan Mohamad Syafi'I Idrus, 2015 "The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)", **Journal Of Management, Vol. 7, No. 11**
- Sugiyono, 2004, **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung: CV. Alfabeta
- Supriadi, Eddi& Hj. Abdul Raheem Bin Mohamad Yusof, 2015, "Relationship between Instructional Leadership of Headmaster and Work Discipline and Work Motivation and Academic Achievement in Primary School at Special Areas of Central Jakarta" **Journal of Education and Learning; Vol. 4, No. 3**
- Susanty, Aris dan Sigit Wahyu Baskoro. (2012). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) APD Semarang" **J@TI Undip, Vol VII, No. 2.**
- ThaieffIlham, Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus, 2015, "Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance", **Journal of Management, Vol. 7, No. 11**

- Terpstra, David E;Honoree, Andre L Education, 2004, "Job Satisfaction and Pay Satisfaction Level's of University Faculty By Discipline Type and By Geographic Region",**Education Vol 124,No 3; ProQuest Research Library pg. 528**
- Tongo-TongoYubersius, 2014, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara". **Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol.2 ,No.4, 2014:103-117**
- Yuniarti, Evi dan Fadila Marga Saty. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Perbankan Di Propinsi Lampung), **Jurnal ilmiah ESAI volume 2, Nomor 1, Januari 2008.**