

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEDAI TUUKTEA PALOPO

Arlina

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Kedai Tuuktea Palopo sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo berdasarkan hasil analisis regresi yang menyatakan jika Kedai Tuuktea Palopo memperbaiki keterampilan kerja (X1) maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,686. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo berdasarkan hasil analisis regresi yang menyatakan jika Kedai Tuuktea Palopo mendisiplinkan karyawan (X2) maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,393. Disarankan bagi perusahaan perlu memperhatikan bentuk kebutuhan karyawan baik dari segi normatif yang dirasakan karyawan tidak hanya dari segi substantive.

Kata kunci: keterampilan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work skills and work discipline on the performance of Kedai Tuuktea Palopo. The sample in this research is all of Kedai Tuuktea Palopo of 50 people. The results showed that work skills variables affect the performance of employee performance of Kedai Tuuktea Palopo based on regression analysis which stated if Kedai Tuuktea Palopo improve work skills (X1) hence will affect to employee performance equal to 0,686. Variable work discipline to the performance of employees of Kedai Tuuktea Palopo based on regression analysis which states if Kedai Tuuktea Palopo disciplined employees (X2) it will affect the employee performance of 0.393. It is advisable for companies to pay attention to the form of employee needs both in terms of normative perceived employees not only in terms of substantive.

Keywords: work skills, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan, karena perusahaan merupakan salah satu organisasi yang terstruktur. Perusahaan atau organisasi yang membantu menanggapi perubahan dari persaingan hingga mencapai tujuan perusahaan dengan berbagai cara. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk dapat memberikan *output* yang baik bagi perusahaan. Hal ini dapat didukung oleh (Hasibuan,2017) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sangat sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding aset-aset yang lain, karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan (Agusta, Leonardo & Eddy 2013). Hal ini menunjukkan bahwa aset perusahaan harus diperhatikan secara layak. Sumber daya manusia inilah yang akan bekerja untuk membuat tujuan, memberikan inovasi serta mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jika dalam upaya untuk mengelola sumber daya manusia diperhatikan secara baik dan memenuhi standar yang dibutuhkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Susanty & Baskoro(2012) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara

lain: keterampilan kerja, dan disiplin kerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, keterampilan kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting.

Ada dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adanya Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja. Keterampilan Kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Contoh keterampilan kerja ini adalah keterampilan fisik, yaitu keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan. Disiplin Kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan tata tertib yang berlaku dengan tidak melanggar sistem yang ada, merupakan faktor sangat penting, agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Widiarko, 2017).

Kedai Tuuk Tea Palopo merupakan salah satu bisnis start up yang ada dikota Palopo telah berdiri kurang dari 5 tahun, namun meski demikian Kedai Tuuk Tea memiliki perkembangan yang sangat baik sebagai bisnis di bidang makanan dan minum. Bagaimana tidak, dalam waktu kurang dari 5 tahun tersebut Kedai Tuuk Tea Palopo telah memiliki 3 Kedai dan telah mempekerjakan sekitar 50 karyawan.

Sejak awal berdirinya, Kedai Tuuktea Palopo selalu berusaha menjaga agar karyawannya memiliki keterampilan yang memadai, selalu memegang teguh kedisiplinan dalam bekerja. Namun seiring berjalannya waktu dan bertambahnya karyawan baru, kinerja karyawan mengalami pergeseran bahkan cenderung menurun. Hal ini disebabkan keterampilan karyawan baru yang tidak setara dengan karyawan sebelumnya, begitu pula dengan disiplin kerjanya. Karyawan baru yang tergolong berusia muda,

kurang mahir dalam mengelola masakan dan agak kaku dalam menyajikan hidangan. Dalam urusan disiplin kerja, karyawan baru suka bertingkah seenaknya; datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir. Pada saat bekerjapun terkadang waktu yang ada dihabiskan dengan bermain ponsel dan “bermedsos ria”. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengkajinya dalam sebuah penelitian dengan judul: “Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Tuuktea Palopo”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo.

Hasil penelitian merupakan bahan masukan bagi karyawan Kedai Tuuktea Palopo dalam mengoptimalkan kinerja kerja. Sebagai peluang pembelajaran bagi peneliti dalam meningkatkan wawasan akademis dan studi empiris di bidang manajemen sumber daya manusia. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dan mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2012) kinerja karyawan adalah semua tindakan atau perilaku yang terkontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas SDM yang baik pula. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif sebaliknya yang tingkat kinerja tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah.

Menurut Simamora (2013) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari paparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai sasaran dan berfungsi secara efektif serta efisien maka organisasi/perusahaan tersebut harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, yaitu yang memiliki kemampuan melaksanakan tugastugasnya secara handal.

Keterampilan Kerja

Menurut Bambang Wahyudi (2012), keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

1. Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
2. Keterampilan fisik seperti keterampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
3. Keterampilan sosial seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

Menurut Soemarjadi (2012) keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahap-tahap belajar, keterampilan berasal dari gerakan-gerakan yang kasar atau tidak terkoordinasi melalui pelatihan bertahap gerakan tidak teratur itu berangsur-angsur berubah menjadi gerakan-gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan integrasi (perpaduan) sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu. Keterampilan menurut Davis Gordon (2013) adalah kemampuan untuk mengoperasikan

pekerjaan secara mudah dan cermat. Menurut Nadler (2016) keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Menurut Dunnette (2016) keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan diri dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.

Disiplin Kerja

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Menurut Farida dan Hartono (2016), disiplin kerja dapat bersifat eksternal yaitu jika ketaatan, ketekunan, sikap kelakuan, sikap hormat aturan kerja dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar oleh orang lain (atasan atau pimpinan), sehingga akan timbul pengertian kedisiplinan yang negatif yaitu sebagai unsur di dalam sikap patuh disebabkan karena adanya "*overlapping of interest* " melainkan karena takut dihukum.

Menurut Martoyo (2012) disiplin berasal dari kata "*Discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Barnawi & Arifin (dalam Widiarko, 2017), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005).

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variable-variabel yang akan diteliti. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap di Kedai Tuuktea Palopo yang semuanya berjumlah 50 orang.

Angket atau Kuesioner. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2008).

Metode analisis data yang digunakan terdiri dari, yaitu: metode analisis deskriptif merupakan cara menguraikan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan. Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif menggunakan regresi linear berganda.

Metode penelitian ini analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium). Adapun rumus regresi berganda sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum lokasi penelitian

Pada mulanya Kedai Tuuktea Palopo didirikan oleh Viqra Wardana sebagai salah satu Coffeshop yang terletak di

Kota Palopo. Pendirian Kedai Tuuktea diawali dengan mendirikan stand sederhana di Lapangan Pancasila yang pada saat itu menjadi pusat jajanan tidak hanya dari kalangan masyarakat Palopo tetapi juga berasal dari masyarakat luar Palopo seperti Masamba, Belopa, Malangke dan daerah sekitarnya.

Setelah berjalan beberapa tahun, kini Kedai Tuuktea Palopo menjadi salah satu usaha start up yang bisa dibilang sangat berkembang di Kota Palopo. Kehadirannya ditengah-tengah masyarakat Palopo yang terbilang masih baru, yakni kurang dari 5 tahun telah mampu membuka 2 cabang baru, sehingga jika ditotal saat ini Kedai Tuuktea Palopo telah memiliki 3 cabang di beberapa titik. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana pengelolaan dan manajemen Kedai Tuuktea yang senantiasa terus menghasilkan inovasi sesuai dengan perkembangan zaman anak muda masa kini sehingga start up ini mampu bersaing dengan beberapa brand nasional dan internasional lainnya.

Tabel 4.6
Uji validitas variabel kinerja karyawan

| Pertanyaan | r- hitung | r- tabel | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|------------|
| K1 | 0,855 | 0,165 | Valid |
| K2 | 0,793 | 0,165 | Valid |
| K3 | 0,708 | 0,165 | Valid |
| K4 | 0,716 | 0,165 | Valid |
| K5 | 0,867 | 0,165 | Valid |
| K6 | 0,811 | 0,165 | Valid |
| K7 | 0,689 | 0,165 | Valid |
| K8 | 0,515 | 0,165 | Valid |

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan berbentuk kuesioner.

Tabel 4.7
Uji reliabilitas

| Variabel | r-hitung | r-tabel |
|--------------------|----------|---------|
| Keterampilan kerja | 0,845 | 0,6 |
| Disiplin kerja | 0,704 | 0,6 |
| Kinerja karyawan | 0,824 | 0,6 |

Cara Pengambilan Keputusan :

- Jika r Alpha $> 0,6$ maka reliabel.
- Jika r Alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 3,440 + 0,686X_1 + 0,393X_2$$

Berdasarkan tabel dapat dilihat R-square adalah 0,834 atau 83,4% yang berarti variabel keterampilan kerja dan disiplin kerja bersama-sama mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan sebesar 83,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan

Keterampilan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika keterampilan kerja yang ada pada instansi itu baik. Keterampilan kerja yang inovatif bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Keterampilan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup

dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya keterampilan kerja yang tidak konduktif. Keterampilan kerja yang konduktif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya keterampilan kerja yang baik, kreatif dan inovatif.

Untuk itu keterampilan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk karyawan maupun untuk perusahaan, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari perusahaan maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, perusahaan memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan hal yang sama, yaitu adanya pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan seperti Penelitian Kamif (2016) yang berjudul Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden setuju dengan Keterampilan Kerja Fisik dan Keterampilan Kerja Non Fisik yang cukup baik dan Kinerja Karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja Fisik dan Keterampilan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Wilson Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja.

Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun tahun selanjutnya.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan hal yang sama, yaitu

adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti Penelitian Azwar (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. maka hipotesis yang diterima adalah H_a .

PENUTUP

A. Simpulan

Sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka hasil analisis yang telah dilakukan, secara ringkas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo berdasarkan hasil analisis regresi yang menyatakan jika Kedai Tuuktea Palopo memperbaiki keterampilan kerja (X_1) maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,686.
2. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kedai Tuuktea Palopo berdasarkan hasil analisis regresi yang menyatakan jika Kedai Tuuktea Palopo mendisiplinkan karyawan (X_2) maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,393.
3. Variabel kinerja karyawan ditinjau dari keterampilan kerja dan disiplin kerja berdasarkan penelitian berpengaruh secara individual maupun secara bersama-sama, hal ini dibukti dari hasil perhitungan nilai F hitung lebih besar dari F tabel menyatakan berpengaruh

secara signifikan dari keterampilan kerja dan disiplin kerja, begitu pun secara individual berdasarkan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Keterampilan kerja dan disiplin kerja harus tetap dipertahankan, bahkan ditingkatkan. Hal ini dikarenakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kedua faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera.
2. Untuk perusahaan perlu memperhatikan bentuk kebutuhan karyawan baik dari segi normatif yang dirasakan karyawan tidak hanya dari segi substantif.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 2009. *Sikap manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA 2003. *Human resource management: An experimental approach (International edition)*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Cong, N. N., & Van, D. N. 2013. Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*,4(6).
- Dharmawan, I. Made Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis: Program Pasca Sarjana Udayana Bali.
- Evanita, Leny. 2013. *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. Tesis: Universitas Indonesia
- Fatah, Robby Alam. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta)*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19-5/E*. Yogyakarta: BPFPE.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. 1996. Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*. Tahun IV, Nomor 2, Desember.
- Hidayat, Cynthia Novita. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries*. Jurnal: AGORA. Vol. 3 No. 2. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. 2013. *Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study: Isfahan Regional Electric Company*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3 (9), 327.
- Kelman. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusmayadi, A.W. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sensus pada PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon*. Tasikmalaya: Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Siliwangi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafri, dan Aida Vitayala Hubeis. 2007.

- Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor: Galia Indonesia.
- Nimpuno, Galih Aryo. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD.* Pustaka Pelajar Yogyakarta. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. 2005. *Performance Appraisal.* Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Saydam, G. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gunung Agung.
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding,
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. 2009. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja.* Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: YKPN.
- Soetjipto, Budi W. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Asmara Books.
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah.* Jurnal: Kajian Akuntansi dan Bisnis.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Suryana. 2009. *Statistika Terapan.* www.statistikaterapan.wordpress.com.
- Terry, George R. 2006. *Principles of Management.* Bandung: Alumni.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Tu'u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa.* Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.* Jakarta: PT. Prenada Media Group.