

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AGRICON PCO TERMINIX PEKANBARU

RIDES SUJATMIKO

NOVRI ANGGI PUTRA

Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia

ri.sujatmiko@gmail.com

Abstrack

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on job satisfaction employee at PT. Agricon Pco Terminix branch Pekanbaru. The sample in this study were employees at PT. Agricon Pco Terminix branch Pekanbaru totaling 31 people. While the variables examined in this study is the work discipline and job satisfaction. Analysis of data using simple linear regression method using validity, reliability, R² and t test. The tests are conducted to determine the relationship between the independent variables (independent variables) and dependent variable (dependent variable).

Based on the results obtained that the work discipline simultaneously affect the job satisfaction of employees with a value of correlation $R = 0.519$ which shows the close relationship between the work discipline and job satisfacton employee at PT. Agricon Pco Terminix branch Pekanbaru. While the R-square at 0.369 which can mean work discipline has a contribution of 36,9% contribution to job satisfaction employee at PT. Agricon Pco Terminix branch Pekanbaru. Partially obtained work discipline positive and significant effect on the job satisfaction employee at PT. Agricon Pco Terminix branch Pekanbaru with signifivantly 0,003 smaller than alpha 0,05. With simple linear regression equation in this study : $Y = 7.220 + 0.396X$.

Keywords : *Work Discipline, Job Satisfaction.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agricon Pco Terminix Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agricon Pco Terminix Pekanbaru yang berjumlah 31 orang. Sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan. Analisis data menggunakan metode regresi linear sederhana dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji R² dan uji t. Pengujian tersebut dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas (*independen variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai korelasi $R = 0,519$ yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Agricon Pco Terminix Pekanbaru. Sedangkan R square di dapat 0,369 yang berarti disiplin kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar 36,9% terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agricon Pco Terminix Pekanbaru. Secara parsial diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agricon Pco Terminix Pekanbaru dengan signifikan 0,003 lebih kecil dari alpha 0,05. Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 7,220 + 0,396X$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif, perusahaan membutuhkan penanganan sumber daya manusia dalam pengelolaan manajemen secara profesional. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia dengan tujuan memperoleh sumber daya manusia secara baik agar tenaga kerja merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Rivai (2014:175) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikapnya dalam bekerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperlohnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia

akan terus berusaha memperbaiki kinerja. Berikut adalah data jumlah karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru dari tahun 2015-2019 :

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Data Turnover Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
			Masuk	Keluar	
1.	2015	25	20	5	40
2.	2016	40	13	8	45
3.	2017	45	-	7	38
4.	2018	38	-	5	33
5.	2019	33	-	1	32

Sumber : PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan dari tahun 2017-2019 mengalami penurunan. Hal ini dapat diindikasi karena karyawan merasa belum puas terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mencukupi seluruh kehidupan karyawan.

Berikut ini data tentang kompensasi yang diterima karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2 : Daftar Kompensasi Yang Diterima Karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru Tahun 2015–2019

Tahun	Gaji Pokok/ Bulan	Tunjangan/Bulan
2015	Rp. 2.600.000	Rp. 500.000
2016	Rp. 2.875.000	Rp. 525.000
2017	Rp. 3.100.000	Rp. 500.000

2018	Rp. 3.200.000	Rp. 475.000
2019	Rp. 3.300.000	Rp. 450.000

Sumber : PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 1.2 dapat dilihat jumlah kompensasi yang diterima karyawan setiap bulan mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi harus sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah serta kebutuhan hidup karyawan yang setiap tahunnya juga terus meningkat. Pemberian kompensasi ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga karyawan merasa puas akan pekerjaan yang dilakukannya.

Berikut ini juga dapat dilihat data kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru Tahun 2019 :

Tabel 1.3 : Data Kompensasi Tidak Langsung Karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru Tahun 2019

No	Data Kompensasi Tidak Langsung	Keterangan		Yang Mendapatkan Kompensasi Non Financial
		Ada	Tidak	
1.	Asuransi Kesehatan	√		Seluruh karyawan
2.	Kendaraan	√		Tidak seluruh karyawan
3.	Rumah Dinas	√		Tidak seluruh karyawan
4.	Uang Makan	√		Seluruh karyawan
5.	Uang Transport	√		Tidak seluruh karyawan

Sumber : PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 1.3 dapat dilihat data kompensasi tidak langsung yang didapat oleh karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang

Pekanbaru. Hal ini diharapkan dapat menambah kepuasan kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Berikut ini dapat dilihat data masa kerja karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru pada tahun 2019 :

Tabel 1.4 : Masa Kerja Karyawan Tahun 2019

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1-5 Tahun	11	34,37%
6-10 Tahun	17	53,13%
> 10 Tahun	4	12,50%
Jumlah	32	100%

Sumber : PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 1.4 dapat dilihat masa kerja karyawan yang paling banyak adalah 6-10 Tahun sebanyak 17 orang karyawan (53,13%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru memiliki masa kerja yang lama dan berpengalaman dalam melakukan pekerjaan sehingga diharapkan perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja yang setimpal atas loyalitas yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Salah satu ciri karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya biasanya akan malas dalam melakukan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentu akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi. Kedisiplinan merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kedisiplinan

karyawan merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi sebab dengan adanya disiplin kerja akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Dari tabel dibawah ini dapat dilihat data kehadiran karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru dari tahun 2015-2019 :

Tabel 1.5 : Daftar Kehadiran Karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	S	I	A	Jumlah
2015	40	10	1	8	19
2016	45	9	3	10	22
2017	38	10	1	9	20
2018	33	11	3	11	25
2019	32	10	4	13	27

Sumber : PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 1.5 dapat dilihat jumlah ketidakhadiran karyawan pada tahun 2019 mengalami peningkatan. Ini harus menjadi perhatian bagi pimpinan perusahaan untuk dapat mendisiplinkan karyawannya agar lebih rajin lagi datang bekerja. Menurunnya disiplin kerja karyawan yang salah satunya diindikasikan karena menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru”.

METODE

Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Agricon PCO Terminix cabang Pekanbaru yang beralamat di JL Bandeng No. 41A Tangkerang Tengah, Pekanbaru-Riau. Penelitian yang dilakukan pada PT. Agricon PCO Terminix cabang Pekanbaru antara bulan September 2019- Juli 2020.

Jenis dan sumber Data

Adapun jenis data yang penulis kumpulkan dalam penulisan skripsi ini adalah : (Sugiyono, 2010:14).

Data Primer

Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian melalui penyebaran kuisioner dengan pimpinan dan karyawan PT. Agricon PCO Terminix cabang Pekanbaru.

Data Skunder

Data skunder yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

Populasi Dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:173)

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Jadi pengertian populasi bisa diartikan secara umum yaitu bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada pokok obyek/subyek yang akan di pelajari, tetapi meliputi keseluruhan dari karakteristik atau sifat yang di miliki oleh subyek yang akan di teliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agricon PCO Terminix cabang Pekanbaru yang berjumlah 32 orang.

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2010:174) Sampel adalah sebagian dari populasi yang di jadikan objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang di anggap mewakili dari suatu penelitian. Bila populasi kurang dari 100 maka semuanya di jadikan sampel atau di sebut juga dengan metode sensus. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agricon PCO Terminix cabang Pekanbaru yang berjumlah 31 orang, hal ini dikarenakan peneliti tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS Gambaran Umum Responden

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 orang karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru. Para responden yang telah melakukan pengisian

kuisisioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. jenis kelamin responden yang paling banyak bekerja pada PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru adalah laki-laki sebanyak 27 orang responden (87,10%).

Sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru paling banyak berumur 31-40 tahun sebanyak 17 orang responden (54,84%). Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru masih berusia produktif dalam melakukan pekerjaan.

Pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru paling banyak adalah SMA sebanyak 21 orang responden (67,74%). Ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru memiliki pendidikan yang baik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Sebagian besar karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang responden (51,62%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Sementara itu tanggapan responden pada kategori sangat setuju ada sebanyak 6 orang (19,35%), kategori setuju ada sebanyak 21

orang (67,75%), kategori cukup setuju ada sebanyak 4 orang (12,90%) sedangkan kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa saya dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan adalah setuju.

Serta ada responden sebanyak 3 orang (9,68%) berada pada kategori sangat setuju, 24 orang (77,42%) berada pada kategori setuju, 4 orang (12,90%) berada pada kategori cukup setuju sedangkan pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dapat menjadi teladan yang baik untuk saya adalah setuju.

Tanggapan responden sebanyak 3 orang (9,68%) berada pada kategori sangat setuju, 24 orang (77,42%) berada pada kategori setuju, 4 orang (12,90%) berada pada kategori cukup setuju sedangkan pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan adalah setuju.

Tanggapan responden pada kategori sangat setuju ada sebanyak 6 orang (19,35%), kategori setuju ada sebanyak 23 orang (74,20%), kategori cukup setuju ada sebanyak

2 orang (6,45%) sedangkan kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu adil dalam memberikan sanksi kepada karyawan adalah setuju.

Dalam hal lain ada sebanyak 4 orang (12,90%) berada pada kategori sangat setuju, 21 orang (67,75%) berada pada kategori setuju, 6 orang (19,35%) berada pada kategori cukup setuju sedangkan pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu mengawasi pekerjaan yang dilakukan karyawan adalah setuju.

Juga sebanyak 10 orang responden (32,26%) berada pada kategori sangat setuju, 17 orang (54,84%) berada pada kategori setuju, 4 orang (12,90%) berada pada kategori cukup setuju sedangkan pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan adalah setuju.

Kemudian responden pada kategori sangat setuju ada sebanyak 8 orang (25,81%), kategori setuju ada sebanyak 17 orang (54,84%), kategori cukup setuju ada sebanyak 6 orang (19,35%) sedangkan kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak jawaban

responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu tegas dalam memberikan tugas kepada karyawan adalah setuju. Kemudian responden sebanyak 9 orang (29,03%) berada pada kategori sangat setuju, 15 orang (48,39%) berada pada kategori setuju, 7 orang (22,58%) berada pada kategori cukup setuju sedangkan pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dapat berhubungan baik dengan karyawan adalah setuju. Kemudian responden adalah 49 (19,76%) responden berada pada kategori sangat setuju, 162 (65,32%) responden berada pada kategori setuju, 37 (14,92%) responden berada pada kategori cukup setuju sedangkan pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,05. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi indikator disiplin kerja adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator disiplin kerja maka dapat diketahui bahwa indikator disiplin kerja yang paling mempengaruhi adalah pimpinan selalu memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Juga diketahui tanggapan responden pada kategori sangat setuju ada sebanyak 8 orang (25,81%), kategori setuju ada sebanyak 21 orang

(67,75%), kategori cukup setuju ada sebanyak 1 orang (3,22%), kategori tidak setuju ada sebanyak 1 orang (3,22%) sedangkan kategori sangat tidak setuju tidak jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,16. Hal ini menunjukkan bahwa saya bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan adalah setuju. Tanggapan responden sebanyak 5 orang (16,13%) berada pada kategori sangat setuju, 21 orang (67,74%) berada pada kategori setuju, 4 orang (12,90%) berada pada kategori cukup setuju, 1 orang (3,23%) berada pada kategori tidak setuju sedangkan pada kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa saya bekerja dengan maksimal untuk perusahaan adalah setuju. Responden sebanyak 3 orang (9,68%) berada pada kategori sangat setuju, 23 orang (74,19%) berada pada kategori setuju, 5 orang (16,13%) berada pada kategori cukup setuju sedangkan pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa saya selalu berlaku baik dalam melakukan pekerjaan adalah setuju.

Tanggapan responden pada kategori sangat setuju ada sebanyak 3 orang (9,68%), kategori setuju ada sebanyak 23 orang (74,19%), kategori cukup setuju ada sebanyak 5 orang (16,13%) sedangkan kategori tidak setuju dan

sangat tidak setuju tidak jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa saya selalu mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan adalah setuju.

Diketahui tanggapan responden sebanyak 4 orang (12,90%) berada pada kategori sangat setuju, 24 orang (77,42%) berada pada ketagori setuju, 3 orang (9,68%) berada pada kategori cukup setuju sedangkan pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang saya hasilkan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan adalah setuju.

Jadi dari hasil akumulasi di atas responden adalah 23 (14,84%) responden berada pada kategori sangat setuju, 112 (72,26%) responden berada pada kategori setuju, 18 (11,61%) responden berada pada kategori cukup setuju, 2 (1,29%) responden berada pada kategori tidak setuju sedangkan pada kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,01. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi indikator kepuasan kerja adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator kepuasan kerja maka dapat diketahui bahwa indikator kepuasan kerja yang paling mempengaruhi adalah saya

bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu

1. Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata 4,05 dan variabel kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 4,01 adalah setuju. Ho1 ditolak dan Ha 1 diterima.

2. Variabel disiplin kerja (X) dengan thitung 3,267 lebih besar dari ttabel 2,04523 dengan tingkat signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru. Ho1 ditolak dan Ha 1 diterima.

3. Nilai r-square (koefisien determinasi) sebesar 0,369. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru sebesar 36,9% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 36,9\%) = 63,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini. Ho1 ditolak dan Ha 1 diterima.

Saran

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Agricon Pco Terminix cabang Pekanbaru agar lebih baik lagi, disini penulis menyampaikan beberapa saran yaitu :

1.Diharapkan pimpinan selalu mengawasi pekerjaan yang dilakukan karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.

2.Diharapkan karyawan selalu berlaku baik dalam melakukan pekerjaan agar kepuasan kerja karyawan selalu meningkat.

3.Diharapkan karyawan selalu mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan agar kepuasan kerja karyawan dapat menguntungkan perusahaan.

4.Diharapkan penelitian selanjutnya dapat diluar variabel dalam penelitian ini, agar dapat menambah pengetahuan mengenai variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Penelitian, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.

Handoko, Hani, T, 2011. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan XVIII, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, S.P Melayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. RemajaRosdakarya,

Bandung.

Manik, Sudarmin, 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda Pekanbaru, Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Padang.

Riyanto, Btara Putra, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.

Samsudin, Sadili, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.

Simamora, Henry, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Administrasi, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.

Sunyoto, Danang, 2012. Teori Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.

Supriyadi, Moch. Fachri, 2017. Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM) Volume 10 No. 2 Agustus 2017 Hal : 24-33.

Sutrisno, Edy, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Sutrisno, Edy, 2013. Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sutrisno, Edy, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Tika, Moh. Pabunda, 2010. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Aksara, Jakarta.

Wilson, Bangun, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.