

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT SARANA
ARTHA KERTOSONO**

Agathon Andreas G; Budi Rahayu; Dwi Juwarni

Fakultas Ekonomi – Universitas Kediri

E-mail : budir@unik-kediri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the performance of employees at the Rural Bank Sarana Artha Kertosono. So to that end, this study aims to address the significance of the influence of work discipline on employee performance. In data analysis using descriptive analysis that is filled in distributing items from each variable, then analyzing simple linear regression and testing hypotheses. From the results of testing with simple linear regression, correlation, and determination shows the disciplinary variable (X) has a significant positive effect partially on employee performance (Y) indicated by the value of R Square which is equal to 0.074. This figure shows that the work discipline variable (X) used in this regression equation contributes to the performance of employees (Y) 7.4% while the remaining 92.6% is influenced by other variables. The basis of the results of this study can be concluded as the performance discipline has a partial and significant effect on the performance of employees in the Rural Bank Sarana Artha Kertosono.

Keywords: Work Discipline and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono. Maka terhadap hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerjanya karyawan. Di dalam analisa data menggunakan analisisnya deskriptif yang terisi mendistribusi itemnya dari masing-masing variabelnya, lalu menganalisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis. Dari hasil pengujian dengan regresi linier sederhana, korelasi, dan determinasi menunjukkan variabel kedisiplinan (X) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,074. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X) yang di gunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 7,4% sedangkan sisanya 92,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Dasar dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai kedisiplinan kinerja berpengaruh signifikansi dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi yang baik harus efektif. Untuk mencapai hal tersebut ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. Salah satunya adalah pemahaman seseorang pimpinan organisasi terhadap dinamika, ancaman maupun peluang pada suatu organisasi. Hal lain yang perlu di perhatikan adalah persaingan organisasi dalam mencapai tujuannya semakin ketat untuk memenangkan persaingan tersebut dapat dilihat dari budaya disiplin kerjanya.

Disiplin merupakan salah satu cerminan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Disiplin juga dapat meningkatkan kinerja (Yunanto, 2017). Penempatan karyawan juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang merasa cocok dengan posisi yang dia tempati akan lebih menikmati pekerjaan yang dia lakukan.

Penempatan posisi karyawan sesuai dengan posisinya harus melalui analisa yang ilmiah maupun rasional berdasarkan kondisi pekerjaan yang ada (Rahayu & Ruhamak, 2018). Dampak positif yang di dapat terhadap kejadian tersebut adalah peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja terpelihara dengan baik. Organisasi memiliki harapan terhadap produktivitas setiap tenaga kerjanya. Dalam persaingan, organisasi harus punya strategi untuk meningkatkan kerjanya (Putra, 2014)

Kantor Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono adalah salah satu perusahaan yang sangat menerapkan penegakan kedisiplinan kerja kepada setiap karyawannya dan peningkatan pelayanan kepada setiap nasabah – nasabahnya. Adapun pencapaian ini di tentukan oleh beberapa factor termasuk didalamnya adalah sifat kedisiplinan kerja setiap karyawannya, komitmen organisasi untuk mempertahankan karyawannya adalah sifatsaling pengertian diantara pimpinan dan karyawannya.

Disiplin sangat dipengaruhi oleh budaya yang telah diterapkan oleh organisasi tersebut. Namun kebanyakan karyawan belum sepenuhnya menyadari bahwa kedisiplinan kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Hal ini dapat dipahami karena kebanyakan orang selalu berpendapat kalau pekerjaan akan cepat selesai apabila di awasi dan di perhatikan oleh pimpinannya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Tri Widari (2016)	PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Jenis penelitian: Kuantitatif Variabel: 1. Disiplin 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Alat Analisis : Uji validitas instrumen menggunakan <i>Confirmatory Faktor Analyses(CFA)</i> , Uji reliabilitas menggunakan <i>Cronbach Alpha</i> , Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.	Disiplin dan Lingkungan Kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta.
2	Hendri Azwar (2015)	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND INNA MUARA PADANG	Jenis penelitian: Kuantitatif Variabel: 1. Disiplin 2. Kinerja Teknik pengambilan <i>simple random sampling</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara Disiplin Kerja Terhadap Kinerjanya Karyawan pada Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. maka hipotesis yang diterima adalah H_a
3	Jeli Nata Liyas (2017)	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT	Jenis penelitian: Kuantitatif Variabel: 1. Disiplin kerja 2. Kinerja Alat Analisis: Regresi Linier sederhana	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Ini mengacu pada $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10.770 > 2.023$, maka H_1 diterima. Ini terbukti dengan menguji Koefisien Determinasi (R^2) dengan hasil sebesar 74,8%.

Kedisiplinan

Keiht Davis mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to organization standarts*”. Dasar dari pendapatnya Keiht adalah disiplin kerja dapat mengartikan sebagai pelaksanaannya manajemen untuk dapat memperkuat pedoman – pedomannya dalam organisasi. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:129).

Disiplin yang terbaik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pada tugas– tugasnya yang memberi. Arti dari ini mendorong gairah kinerja, semangat kerjanya, dan wujudnya ditujukan pada perusahaan. Dan setiap manajernya selalu berusaha agar bisa para bawahan memiliki sifat yang disiplin dengan baik. (Malayu S.P Hasibuan, 2005 : 193).

(Handoko, 2000) mengatakan bahwa arah tujuannya disiplin untuk menghendaki adanya perbaikan kegiatan masa depan, dan bukan sebagai hukuman, sehingga harapan para karyawannya selalu taat aturan dan kebijakan yang suah ada didalam perusahaan, agar nantinya bisa meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hambatan Hambatan Kedisiplinan

Adapun hambatan hambatan kerja yang sering terjadi menurut (Dharma, 2000) dalam bukunya “*Manajemen Supervisi* ” adalah sebagai berikut :

- a) Melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lain
- b) Melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja
- c) Terlambat masuk kerja atau mangkir pada saat jam kerja
- d) Bekerja sangat ceroboh ataupun merusak peralatannya, bahan bakunya
- e) berkelahi, tidak bisa bekerja *team*, ataupun perilaku lainnya yang tidak menggenakkan (usil) sesama karyawan
- f) Terang terangan menunjukkan ketidak patuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya di lakukan.

Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan

Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang di jatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pmpinan organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2004:405)

Jenis jenis Kinerja

Didalam organisasi dikenal tiga jenis kinerja yakni:

a. Kinerja Strategik

Kinerja strategik biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungan dan kemampuan dimana suatu organisasi berada.

b. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi.

c. Kinerja Operasional

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi.

Faktor Faktor Kinerja

Berikut ini 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Fasilitas Kantor
2. Lingkungan Kerja
3. Prioritas Kerja
4. Supportive Boss
5. Bonus

Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja yang efektif memerlukan standart kerja yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Cascio (1989:213) agar supaya penilaian kerja efektif, maka harus sesuai dengan standart kerja yang bersifat :

1. *Relevance* (relevansi)

Adanya hubungan yang jelas Antara standart

2. *Sensitivity* (sensitivitas)

Mengimplikasikan bahwa system

3. *Reliability* (keandalan)

pimpinan, rekan, maupun bawahan.

4. *Acceptability* (penerimaan)

Teman sejawat ataupun bawahan.

5. *Practically* (praktis)

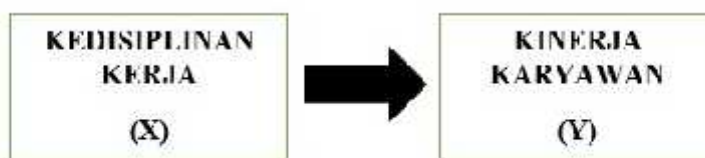
Menggambarkan bahwa instrument – instrument penilaian kinerja mudah dipahami, dimengerti dan digunakan oleh atasan maupun bawahan

Hubungan Antara Kedisiplinan Dan Terhadap Kinerja

Dapat menciptakan suasana disiplin kerja yang lebih baik, dari itu membutuhkan adanya sesuatu peraturan ataupun sanksi yang dimana harus ditaati oleh semua karyawan. Disini perusahaan harus tegas dalam memberikan sanksi – sanksi terhadap para karyawan yang melanggar peraturan, yang mana hal itu sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kerangka Berpikir

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: Ari Wibowo (2014)

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode sensus karena jumlah populasi yang tidak terlalu banyak sehingga seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket atau kuesioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian diuji dengan uji Validitas dan uji Reliabilitas. Alat analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan pengujian hipotesis melalui uji t dan identifikasi determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Butir Instrument Variabel Kedisiplinan Kerja

Variabel	Butir Soal	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X)	Disiplin 1	0,428	0,260	Valid
	Disiplin 2	0,825	0,260	Valid
	Disiplin 3	0,655	0,260	Valid
	Disiplin 4	0,441	0,260	Valid
	Disiplin 5	0,825	0,260	Valid
	Disiplin 6	0,515	0,260	Valid

Sumber: Diolah data primer (2018)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 1 diketahui seluruh butir pernyataan variabel pelatihan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,260) dengan nilai terendah 0,428 dan tertinggi 0,825.

Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kedisiplinan Kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Butir Instrument Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Butir soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja 1	0,560	0,260	Valid
	Kinerja 2	0,589	0,260	Valid
	Kinerja 3	0,490	0,260	Valid
	Kinerja 4	0,635	0,260	Valid

Sumber: Diolah dari data primer (2018)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 2 diketahui seluruh butir pertanyaan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,260) dengan nilai terendah 0,490 dan tertinggi 0,635. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Realiabilitas Variabel Penelitian

No	ITEM	N. Of Cases	N. Of Item	Cronbach Alpha
1	Kedisiplinan Kerja (X)	40	6	0,675
2	Kinerja Karyawan (Y)	40	4	0,679

Sumber : Diolah dari data primer (2018)

Hasil Uji Regresi Linier

Tabel 5. Analisis Koefisien Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,498	1,965		6,869	,000
KEDISIPLINAN KERJA	,148	,085	,272	1,745	,011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 13,498 + 0,148X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 13,498 artinya kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono sebesar 13,498 satuan, dengan ini asumsi kedisiplinan kerja dalam keadaan konstan / tetap.
- Nilai koefisien regresi kedisiplinan kerja (X) 0,148 tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,011 ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar 14,8% jika kedisiplinan kerja bagi karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono meningkat 1%.

Hasil Uji t

Tabel 6. Koefisien Regresi Untuk Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	13,498	1,965		
KEDISIPLINAN KERJA	,148	,085	,272	1,745	,011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Untuk uji hipotesis pengaruh variabel X terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas *t-statistik* dengan *t-hitung* (1,745) dan sig. sebesar 0.011 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono pada taraf nyata 5%.

Hasil Uji Adjust R Square (Determinasi)

Tabel 7. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,272 ^a	,074	,050	1,558	1,861

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas, koefisien *r* sebesar 0,272 berarti variabel bebas kedisiplinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono. Sedangkan R (koefisien determinasi) adalah sebesar 0.074 atau 7,4%. Ini berarti variabel bebas dapat menjelaskan kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono dengan kontribusi sebesar 7,4% sedangkan 92,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar pembangunan yang terpenting, oleh karena itu tekanan pembangunan mestinya diberikan pada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga menjadi sumber daya manusia yang memiliki potensi diri yang unggul baik di bidang sosial maupun lainnya, di harapkan mampu membangun bangsa. Suatu lembaga perusahaan tidak terlepas dari unsur karyawan sebagai pekerja dalam kegiatan belajar. Oleh sebab itu faktor kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan yang menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri.

Dengan meningkatkan kedisiplinan kerja, maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik, absensi dapat diperkecil seminimal mungkin, bekerja sesuai dengan tugasnya, bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan, hal ini berarti meningkatkan kinerja karyawan. Dengan tingkat kinerja yang tinggi, maka akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan peraturan. Misalnya berangkat dan pulang kerja sesuai dengan peraturan kantor.

Pada dasarnya kerja yang bermalasan atau akan memperlancar kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika karyawan suatu perusahaan tidak mematuhi peraturan – peraturan yang di terapkan oleh perusahaan maka penerapan kedisiplinan tidak akan terwujud sehingga kinerja tidak dapat ditingkatkan.

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono diketahui untuk variabel bebas (X) kedisiplinan kerja dengan indicator kehadiran, ketaatan pada peraturan dan ketaatan pada standart kerja perusahaan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono. Dengan R square sebesar 0,074 (7,4%) dan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 13,498 + 0,148X$. Jadi antara variabel kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono ada pengaruhnya yaitu 7,4% dan 92,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya.

KESIMPULAN

1. Kehadiran karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono cukup tinggi terbukti 42,5 % responden setuju apabila mereka harus datang tepat waktu jam 8 pagi dan 37,5 % responden mengatakan setuju apabila mereka harus pulang tepat waktu yaitu jam 4 sore.
2. Ketaatan pada peraturan karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono cukup tinggi terbukti 55% responden mengatakan setuju apabila mereka harus berada di kantor pada saat jam kerja dan 47,5 % responden mengatakan setuju apabila mereka harus memenuhi peraturan yang ada.
3. Ketaatan pada standart kerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono juga cukup tinggi yaitu 42,5 % responden mengatakan setuju apabila mereka harus bertanggung jawab terhadap tugasnya dan 37,5% responden mengatakan setuju apabila mereka harus bekerja sesuai dengan tugasnya.
4. Dari hasil penelitian atau kuesioner yang disebar kepada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono diketahui untuk variable bebas (X) kedisiplinan dengan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan dan ketaatan pada standart kerja perusahaan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono. Dengan R square sebesar 0,074 (7,4%) dan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 13,498 + 0,148X$. Jadi antara Variabel kedisiplinan dan kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono ada pengaruhnya yaitu 7,4% dan 92,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya.
5. Karena kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan pada Bank Perkreditan rakyat Sarana Artha Kertosono sudah baik, maka hal ini perlu di pertahankan dan ditingkatkan.
6. Karena kedisiplinan kerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Arta Kertosono memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sarana Arta Kertosono, maka di harapkan kepada karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2008. *Psikologi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2005, *Manajemen Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Rineka Cipta.
- Anurogo, Asnawi, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Dessler, Garry, 2000, *Human Resource Management*, New Jersey, Prentice-Hall Inc.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. Ivancevich dan Donnely, 1996, *Organisasi Perilaku, Struktur Proses*, Edisi Pertama, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gie, The Liang, 2009. *Administrasi Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Kusriyanto, Bambang. 2006, *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: CV.
- Kurnia Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafitri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2005. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Maju
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia
- Owens, 2001. *Organisational Behavior in education*. Bonston: Allyn and Bacon.
- Putra, Y. P. (2014). *Formulasi Strategi Bersaing Pada Universitas Kadiri Dalam Menghadapi Persaingan Antar Perguruan Tinggi Sejenis di Kota Kediri*. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Yunanto, Y. (2017). Pengaruh Kualitas Peayanan Dan Disiplin Kerja Aryawan Biro Administrasi Umum Terhadap Kepuasan Mahasiswa, *15(2)*, 99–104.
- Ravianto, J. 2005. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta: SIUP
- Rusel P. 2003. *Administrasi Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saksono, Slamet. 2007. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius
- Santoso, Singgih. 2003. *SPSS Versi 11 : Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, J. Payaman. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI

- Sinungan, M. B, 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soejono, 2007. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Westra, Pariata. 2004. *Ensiklopedia Administrasi*. Penerbit: Gunung Agnung, Jakarta.
- Yukl, Gary A., 2001. *Leadership in Organization*. Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Balai Aksara.