

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG KAWANGKOAN

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND DISCIPLINE AT PT. SULUTGO, KAWANGKOAN BRANCH

¹Deborah Regina Tabita Kasenda, ²Rita Taroreh, ³Lucky Dotulong

*^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia*

Email : ¹deborartk@gmail.com, ²rita.taroreh@yahoo.com, ³luckydotulong@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Populasi penelitian ini karyawan tetap PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Pengambilan sampel adalah seluruh populasi sebanyak 32 responden. Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya pimpinan memperhatikan hal tersebut

Kata kunci : pengembangan karir, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources is the prominent asset in the company because of the role of human resources as the operator of company activities. The study aim to reveal the influences of carrier development and employee discipline to the employee performance at PT Bank SulutGo, Kawangkoan Branch. 32 of all employee had surveyed as samples. The multiple linear regression analysis had used for the research method. The results shows that the carrier development and employee discipline have significances influences to the employee performance at PT Bank SulutGo, Kawangkoan Branch, simultaneously as well as in partially.

Keywords : carrier development, employee discipline, employee performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Setiap organisasi haruslah memperhatikan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar organisasi dapat berkembang.

Pengembangan karir adalah suatu usaha manusia yang memaksimalkan segala potensi diri untuk mendapatkan kedudukan yang lebih dari sebelumnya. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2009).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang pengembangan karier seorang karyawan, dari kedisiplinan kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut tercermin, karena dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi maka segala tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai rencana dan tepat waktu, hal itu tentunya berpengaruh kepada penilaian atasan atas kinerja karyawan tersebut. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2010)

Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengembangan Karir dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan.
2. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan.
3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu (2011) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedamayanti (2009) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu ataupun organisasi. Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan Karir

Rivai (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Yuniarsi dan Suwatno (2008) Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan dan pengembangan karir adalah hasil dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi. Dapat disimpulkan pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

Disiplin Kerja

Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2010) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan alat untuk menertibkan perilaku dan kebiasaan seseorang dalam bekerja agar tujuan perusahaan atau organisasi tercapai.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2008) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang sesuai dengan tingkat kemampuan.

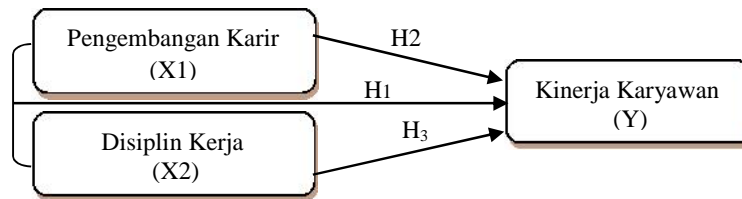
Penelitian Terdahulu

Runtunuwu (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perizinan Terpadu Kota Manado memperoleh hasil bahwa disiplin kerja, penempatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda.

Harlie (2010) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan memperoleh hasil bahwa disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan yang lain. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda.

Setiawan (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang memperoleh hasil bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh secara signifikan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan.
- H₂ : Pengembangan Karir diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan.
- H₃ : Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah asosiatif dimana penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian di lakukan di PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Jln. Raya Kawangkoan. Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2009) populasi merupakan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan dengan jumlah 32 karyawan tetap. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 32 responden.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Ghozali (2006) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan uji *pearson correlation* yaitu dengan melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang

terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghazali (2006) Instrument dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas 0,06 atau lebih..

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis ini dilakukan menggunakan data kuantitatif untuk memperhitungkan atau memperkirakan secara kuantitatif dari variabel-variabel yang digunakan, baik secara parsial maupun simultan yang berpengaruh terhadap beta saham. Analisis itu sendiri menurut Sugiyono (2009), yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan.
- X₁ = Pengembangan Karir.
- X₂ = Disiplin Kerja.
- X₃ = Kinerja Karyawan.
- B₀ = Konstanta
- B₁₂₃ = Slope atau kemiringan garis regresi.
- E = Error

Uji Hipotesis

Uji F Secara Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Prosedur yang digunakan untuk melakukan uji F adalah:

1. Merumuskan hipotesis
 - H₁ : b₁ : b_n ≠ 0, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.
2. Menentukan tingkat signifikansi
 - Hipotesis ini diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar α = 0,05
3. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian
 - Hipotesis diterima jika F_{signifikan} < 0,005
 - Hipotesis ditolak jika F_{signifikan} > 0,005

Uji t secara parsial

Ghozali (2007) Uji statistik t atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat.

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Prosedur yang digunakan untuk melakukan uji t adalah:

1. Merumuskan hipotesis
 - H₁ : b₁ : b_n ≠ 0, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Menentukan tingkat signifikansi
 - Hipotesis ini diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar α = 0,05
3. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian
 - Hipotesis diterima jika t_{signifikan} < 0,005
 - Hipotesis ditolak jika t_{signifikan} > 0,005

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas Pengembangan Karir

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	17.1562	2.201	.774	.825	.668
x1.2	17.1562	2.394	.622	.672	.722
x1.3	17.2188	2.305	.633	.610	.717
x1.4	17.1250	2.306	.801	.805	.669
x1.5	17.0938	3.184	.698	.665	.884

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.783	.792	5

Sumber : Hasil Olahan Data (2016)

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total (*corrected item-total correlation*) untuk masing-masing item 1 sampai dengan 5 dari jabatan indikator variabel pengembangan karir menghasilkan nilai > 0,3. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kualitas layanan adalah valid.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reabilitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	12.7188	1.757	.715	.652	.676
x2.2	12.7812	1.789	.593	.613	.732
x2.3	13.1562	1.878	.441	.300	.813
x2.4	12.7188	1.693	.649	.432	.702

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.792	4

Sumber : Hasil Olahan Data (2016)

Dari tabel 2 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total (*corrected item-total correlation*) untuk masing-masing item 1 sampai dengan 7 dari jabatan indikator variabel disiplin kerja menghasilkan nilai > 0,3. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel disiplin kerja adalah valid.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	16.9688	2.676	.561	.480	.660
y2	17.0938	2.410	.549	.405	.661
y3	16.7188	2.467	.681	.711	.611
y4	16.6562	2.878	.475	.619	.692
y5	16.8125	2.996	.555	.459	.779

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.731	.740	5

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Dari tabel 3 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total (*corrected item-total correlation*) untuk masing-masing item 1 sampai dengan 8 dari jabatan indikator variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai > 0,3. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid.

Analisis Data

Untuk mengetahui hasil penelitian ini memakai beberapa cara yaitu Uji statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau mengetahui gambaran subyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi, diambil sampel untuk mencari rata-rata. Uji statistik inferensial. Uji ini adalah untuk menguji hipotesis penelitian yang akan dilakukan melalui uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji -F) dengan metode analisis regresi ganda (*multiple regression analysis*)

Uji Multikolinearitas

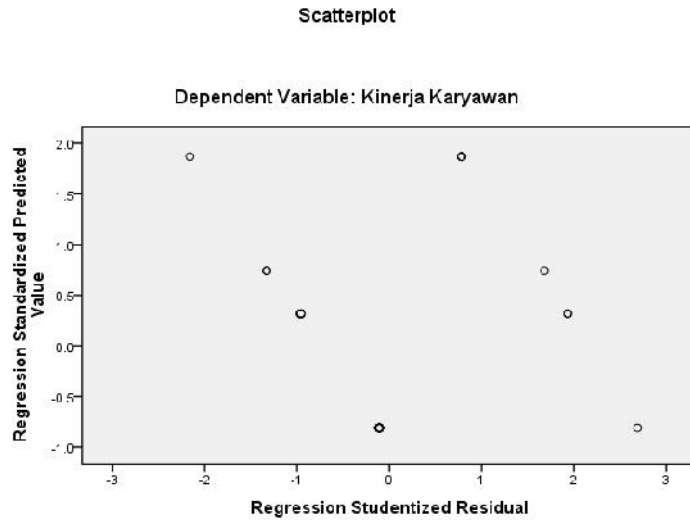
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengembangan Karir	.974	1.027
Disiplin	.974	1.027

Sumber : Hasil Olahan Data (2016)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Pengembangan Karir (X₁) dan Disiplin (X₂) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas

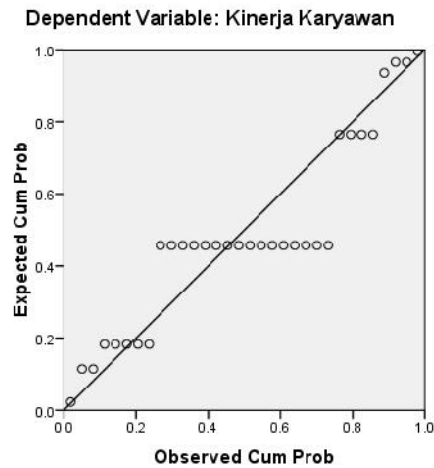


Grafik 1. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Grafik 1 dapat dilihat bahwa data menyebar tanpa memiliki pola tertentu sehingga memenuhi persyaratan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Grafik 2. Hasil Uji Linearitas
Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1.259	.764
Pengembangan Karir	.402	.157
Disiplin Kerja	.293	.141

Sumber : Data Hasil Olahan (2016)

Hasil persamaan regresi berganda yaitu dengan melihat koefisien beta () untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,259 + 0,402 X_1 + 0,293 X_2$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa: a = 1,259 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X₁ dan X₂ sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah 1,259. Koefisien b₁ = 0,402 adalah besarnya koefisien regresi X₁ pengembangan karir, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,402 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan. Koefisien b₂ = 0,293 adalah besarnya koefisien regresi X₂ atau disiplin kerja yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,293 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan

Pengujian Hipotesis Uji Simultan

Ringkasan Hasil Uji F

$$F = 7.724 \quad sig = 0,002^a$$

Dengan demikian maka hipotesis nul (H₀) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan diterimanya hipotesis alternatif ini maka dengan demikian maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Ada pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

Uji Parsial

Tabel 6. Ringkasan Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.648	0.110
Pengembangan karir	2.561	0.016
Disiplin kerja	2.082	0.046

Sumber : Hasil Olahan Data (2016).

Tabel 6 memperlihatkan pengembangan karir (X₁) secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja (X₂) secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan taraf signifikan 0,05 pada tabel dalam hasil uji t.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Karyawan yang karirnya mengalami peningkatan akan membuatnya mengeluarkan seluruh kemampuan terbaiknya, sehingga kinerjanya pun mengalami peningkatan. Namun bukan berarti dengan mengeluarkan kemampuan terbaiknya kinerja akan meningkat. Karena kinerja yang meningkat akan diukur melalui standar yang berlaku di perusahaan, bukan hanya dengan meningkatkan kualitas kerja. Hasil ini juga dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdilah (2014) yang juga mendapatkan hasil yang signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Hasil ini juga dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlie (2015) yang juga mendapatkan hasil yang signifikan.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah :

1. Pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan.
2. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo cabang Kawangkoan.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Mengingat pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan, serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Maka pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor Disiplin.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya untuk pengembangan karir dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya yang dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA***Paper dalam Jurnal***

- [1] Runtunuwu, Hiskia Jonest. 2015. Pengaruh Disiplin Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal Emba* ISSN 2303-11, Vol 3 No 3 (2015). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/9313/8887>. Diakses tanggal 21 Desember 2015. Hal 81-89.
- [2] Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1 Nomor 4 (3013). <http://ejournal.unesa.ac.id/article/8620/56/article>.
- [3] Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin kerja Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.

Buku

- [4] Mangkunegoro. 2012. *Perilaku Konsumen*. Cetakan I. PT. Eresco Bandung, 1998.
- [5] Hasibuan, S. P. Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- [6] Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [7] Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Keperusahaan*. Edisi Ke 2, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- [8] Hasibuan, S. P Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- [9] Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- [10] Tjuju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [11] Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [12] Veithzal, Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- [13] Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [14] Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- [15] Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.