

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA
YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. BIO KLINS
INDONESIA**

JURNAL



**STIE
MAHARDHIKA SURABAYA**

Oleh

VIKY ADY PRASETYA

NIM : 15210654

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2019

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA
YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. BIO KLINS
INDONESIA**

JURNAL

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Mahardhika Surabaya**



Oleh

VIKY ADY PRASETYA

NIM : 15210654

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA
YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. BIO KLINS
INDONESIA**

Oleh :

Viky Ady Prasetya

vikyady27@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi dan insentif terhadap disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di PT. Bio Klins Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian diambil sebanyak 75 responden dengan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh/ sensus, Data yang diambil dengan menggunakan kuisioner. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis jalur (path), koefisien determinasi (R^2), dan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS versi 20 for windows. Hasil uji Validitas menunjukkan valid karena nilai koefisien korelasi (r) diatas 0,03. Dan uji reliabilitas menunjukkan reliable karena r_{α} yang dihasilkan lebih besar atau sama dengan dari 0,60. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64.6 %, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34.9 %, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 19.2 %, motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 30.9 %, insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 53.1 %, Motivasi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bio Klins Indonesia melalui disiplin kerja.

Kata kunci : Motivasi, Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu badan usaha, maka badan usaha hendaknya menjaga karyawan-karyawan tersebut, Dengan terpenuhinya kebutuhan para karyawan tersebut maka diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkat.

Agar para karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin, maka pemberian motivasi kerja dan insentif terhadap disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan. Apabila dalam disiplin kerja kurang efektif maka hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja dari para karyawan.

PT. Bio Klins Indonesia merupakan perusahaan dalam bidang barang dan jasa Cleaning Servis, sehingga perlu mengetahui apakah Motivasi telah mendukung, Insentif telah berjalan, dan Disiplin kerja tercapai dan dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja

terhadap Disiplin Kerja di PT. Bio Klins Indonesia

2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Insentif terhadap Disiplin Kerja di PT. Bio Klins Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di PT. Bio Klins Indonesia
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di PT. Bio Klins Indonesia

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang

menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan dalam Pattynama dkk (2016:517) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan atau menggerakkan serta mengarahkan daya dan potensi individu, agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Insentif

Insentif merupakan salah satu kebutuhan karyawan sebagai individu yang dapat berupa material dan non material, dan masalah kebutuhan dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat dimana mereka berkerja untuk memenuhi kebutuhan mereka tersebut.

Mangkunegara (2014:89), Insentif adalah penghargaan atas dasar

prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi.

Disiplin Kerja

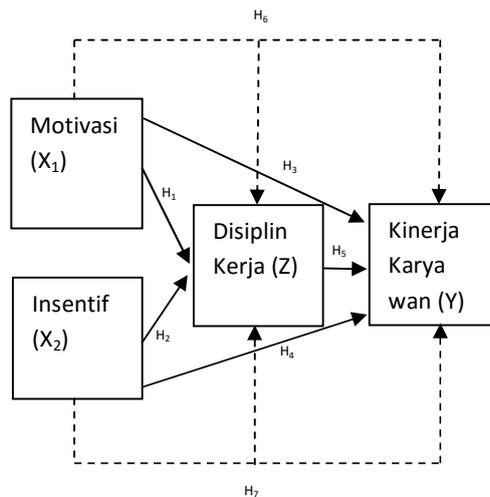
Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Menurut Siagian (2017:305) bahwa : "Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja."

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja dalam model harapan adalah persepsi individu bahwa upaya yang mereka keluarkan mengarah ke suatu evaluasi yang mendukung dan evaluasi yang mendukung itu akan menghasilkan imbalan yang mereka hargai. Menurut Suprihanto (2013:7) "Setiap kegiatan yang dilakukan karyawan pasti menghasilkan sesuatu tetapi sesuatu sebagai hasil

kegiatan tersebut belum tentu merupakan kinerja yang diharapkan suatu badan usaha untuk itu badan usaha menetapkan standar kinerja karyawan agar tujuan dapat tercapai".

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ditinjau dari karakteristik masalah, penelitian ini dikategorikan pada penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Berdasarkan teori tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Karena data yang diperoleh dari sampel populasi

penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2015: 80).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bio Klins Indonesia, dengan jumlah populasi karyawan 75 orang responden.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono dalam anastasi 2015: 38). Berdasarkan penelitian ini, jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh/ sensus yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Bio Klins Indonesia yaitu sebanyak 75 orang responden.

Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian

sebagai unit observasi disebut teknik sensus.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua sumber yaitu:

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono dalam Hendra (2015:37) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan pendapat yang ada, penulis menyimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya didapat dari hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisioner.

2. Data Skunder

Menurut Sugiyono dalam Hendra (2015:37), data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada. Penggunaan

data sekunder adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Jadi penulis mengambil kesimpulan bahwa data sekunder adalah data tambahan yang didapatkan untuk membantu penelitian.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), berkaitan dengan hal tersebut maka data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

analisis jalur (*path analysis*) adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, baik secara serempak maupun secara sendiri-sendiri beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat. Pada saat melakukan analisis jalur atau *path analysis* terlebih dahulu

dilakukan pembentukan jalur yang dapat dilihat dari akar kuadrat yang terbentuk dari nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*) Menurut Muhidin dan Abdurahman dalam Nadya Jeanasis (2013:37).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PEMBAHASAN

Uji Path Jalur

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Disiplin kerja (Z).
 $X_1 \rightarrow Z = pyx_1 = 0,555$
2. Pengaruh Insentif (X_2) terhadap Disiplin kerja (Z)
 $X_2 \rightarrow Z = pyx_2 = 0,314$
3. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
 $X_1 \rightarrow Y = pzx_1 = 0,804$
4. Pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
 $X_2 \rightarrow Y = pzx_2 = 0,329$
5. Pengaruh variabel Disiplin kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)
 $Z \rightarrow Y = pzy = 0,438$
6. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Disiplin kerja (Z).
 $X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,555 + 0,438) = 0,243$

7. Pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Disiplin kerja (Z).

$$X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,314 + 0,438) = 0,138$$

Nilai Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat serta variabel bebas dengan variabel intervening terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil pengujian yang menunjukkan nilai koefisien determinasi :

1. Besarnya kontribusi variabel Motivasi (X_1) terhadap Disiplin kerja (Z) sebesar $0,309 = 30,9\%$
2. Besarnya kontribusi variabel Insentif (X_2) terhadap Disiplin kerja (Z) sebesar $0,531 = 53,1\%$
3. Besarnya kontribusi variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $0,646 = 64,6\%$
4. Besarnya kontribusi variabel Insentif (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $0,349 = 34,9\%$

5. Besarnya kontribusi variabel Disiplin kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $0,192 = 19,2\%$

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia, ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar 11.446, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Pengaruh Insentif (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Insentif mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Bio Klins Indonesia, ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.215, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Pengaruh Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Bio Klins Indonesia, ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar

4.161, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Disiplin Kerja (Z)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja di PT. Bio Klins Indonesia, ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.675, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Pengaruh Insentif (X₂) Terhadap Disiplin Kerja (Z)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Insentif mempunyai pengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja di PT. Bio Klins Indonesia, ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,659, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)

Hasil penelitian ini juga menunjukkan Motivasi (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, terbukti. Ini dapat dilihat dari adanya pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Disiplin Kerja (Z) dan adanya pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga

dapat diartikan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel *intervening*. Koefisien tidak langsung (*indirect effect*) Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah $0.555 \times 0.438 = 0.243$.

Pengaruh Insentif (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)

Hasil penelitian ini juga menunjukkan Insentif (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, terbukti. Ini dapat dilihat dari adanya pengaruh Insentif (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Z) dan adanya pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat diartikan bahwa Insentif (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel *intervening*. Koefisien tidak langsung (*indirect effect*) Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) adalah $0.314 \times 0.438 = 0.138$.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan, dengan *path analysis*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh langsung yang signifikan paling dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia
2. Insentif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia
3. Disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bio Klins Indonesia
4. Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Disiplin kerja di PT. Bio Klins Indonesia
5. Insentif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Disiplin kerja di PT. Bio Klins Indonesia
6. Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin kerja di PT. Bio Klins Indonesia
7. Insentif berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja

Karyawan melalui Disiplin kerja di Bio Klins Indonesia

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. PT. Bio Klins Indonesia perlu menaikkan Gaji yang cukup dan memberikan perhatian yang sama kepada semua karyawannya.
2. Sebagai upaya kemajuan perusahaan PT. Bio Klins Indonesia maka pemberian penghargaan pada karyawannya yang berprestasi perlu dilakukan.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di PT. Bio Klins Indonesia, agar mempertimbangkan faktor lain selain motivasi dan insentif dalam pengaruhnya terhadap disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Mangkunegara Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar, Prabu Mangkunegara & Octorend, Tinton Rumbungan, 2015, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komitmen Organisasi di Perusahaan (Studi Kasus di PT. Dada Indonesia), *Universal Journal of Management* 3(8)
- Arep dan Tanjung, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta
- Azwar, Saifudin, 2013, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Bernardin dan Russel, 2013, *Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana)*, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta,
- Cascio, Wayne F, 2011, *Managing Human Resources: Productivity, Quality Work of Life, Profits*, Fourth Edition, New York : Mc Graw-Hill, Inc.
- Davis & Newstrom, 2011, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dharma, Agus, 2014, *Manajemen Supervisi*, Cetakan Keenam, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Elqadri, Zaenal Mustafa, et. all, 2015, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan Bekerja Produktivitas Tona'an Pasar, *Review of European Studies*, Vol. 7, No. 12; 2015
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.

- Gibson, L. James, Donnelly Jr H. James and Ivansevich M. Jhon, 2011. *Fundamental Of Management*, Eighth, Richard D, Irwin Inc, New York.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan Mikro*, Djambatan, Jakarta.
- Hamalik Oemar, 2011. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*, Cetakan Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani T, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*, BPF, Yogyakarta.
- , 2011, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPF Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2011, *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan (Edisi Revisi)*, Cetakan Ketiga, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrahman dan Husnan, Suad, 2011. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPF, Yogyakarta.
- John, Gary., 2011, *Organizational Behavior Understanding and Managing Life at Work*, Fourth Edition, Harpen Collins College Publisher, Concordia University.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2013. *Organizational Behaviour*. Diterjemahkan Erly Suandi, Perilaku Organisasi. 2003. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Kusani, Ai, 2013, Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Kudus, *Jurnal Beta, Maret 2013*
- Manullang M dan Marihot, 2014. *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mathis, Robert, L & Jackson, John, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat.
- Nasution, 2013, *Metode Research*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Oktarini, Risa, 2015, Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Seftya Utama Balikpapan, *eJournal Administrasi Bisnis, 2015, 3 (3): 638-649*
- Pattynama, Jouita Victoria, et. all, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA, Vol.4 No.1 Maret 2016*
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen R., 2013, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga,

Prentice Hall International
Edition.

belas, penerbit Alfa Beta,
Bandung

-----, 2011, *Perilaku
Organisasi : Konsep,
Kontroversi, Aplikasi, Jilid I*,
Edisi Bahasa Indonesia,
Prehalindo, Jakarta.

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

Sedarmayanti, 2013. *Manajemen
Sumber Daya Manusia, Cetakan
Pertama*, PT. Refika
Aditama, Bandung.

Suwondo, Diah Indriani, dan
Sutanto, Eddy Madiono,
2015, *Hubungan Lingkungan
Kerja, Disiplin Kerja, Dan
Kinerja Karyawan, JMK, Vol.
17, No. 2, September 2015*

Sendra, Ketut, 2012, *Buku
Panduan Sukses Menjual
Asuransi*, Penerbit PPM,
Jakarta.

Tohardi, Ahmad, 2012, *Pemahaman
Praktis Manajemen Sumber
Daya Manusia*, Universitas
Tanjung Pura, Mandar Maju,
Bandung

Siagian, Sondang P, 2012.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia, Cetakan
Kesembilan*, BumiAksara,
Jakarta.

Umar, Husein, 2012, *Metode
Penelitian Untuk Skripsi Dan
Tesis*, Jakarta: Rajawali

Simamora, Henry, 2012. *Manajemen
Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*,
STIE YKPN, Yogyakarta.

Wursanto, 2013, *Dasar-Dasar Ilmu
Organisasi*, Yogyakarta, Andi

Singer, Marc G., 2011, *Human
Resources Management*,
Boston: PWS-Kent
Publishing Company.

Soeprihanto, John, 2013, *Penilaian
Pelaksanaan Kerja dan
Pengembangan Karyawan*,
Yogyakarta : BPFE
Yogyakarta.

Sudarwan, Danim, 2014. *Motivasi
Kepemimpinan dan
Efektifitas Kelompok*,
Cetakan Pertama, Rineka
Cipta, Jakarta

Sudrajat, 2011, *Statistika
Nonparametrik*, Penerbit
Armico, Bandung.

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian
Bisnis*, cetakan keenam

