

# Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Pt. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser

Ana Nor Andriana<sup>1</sup>, M. Nor Rasyidi<sup>2</sup>, Setio Utomo<sup>2</sup>

1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123

Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out of the influence of job satisfaction, the motivation and disciplined against the performance of outsourcing employees on PT. Sindy Hutama Karya County of Paser. The Use samples with 100 people respondents. The research is a quantitative analysis of the descriptive statistics and SmartPls technique analysis. The result of reseach done that job satisfaction effect was 69%, the motivation 14% and disipline 19% influntial significantly againts the outsourcing of employee performance PT. Sindy Hutama Karya County of Paser.*

*Keywords : Job Stisfaction, Motivation, Discipline and Employee Performance*

## 1. Latar Belakang

PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi dan unggul di Kota Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur sebagai penyedia pembangunan perumahan dengan bekerja sama dengan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Pada Tahun 2014 PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser mendapatkan kontrak kerjasama sebanyak 516 unit perumahan dalam waktu 4 tahun.

Namun ada masalah yang terjadi bahwa PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser hingga akhir tahun 2015 baru membangun sebanyak 85 Unit dengan rencana 100 Unit per akhir Desember 2015. PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser mempekerjakan karyawan sebanyak 166 orang dengan status 66 karyawan tetap dan 100 karyawan Total pencapaian kepuasan kerja karyawan *outsourcing* menurut pimpinan PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser bahwa pencapaian kepuasan kerja pada tahun 2014 adalah sebesar 86 % sedangkan tahun 2015 adalah sebesar 84,7% sehingga ketidak tercapaiannya perencanaan pada tahun 2014 adalah 14 % dan di tahun 2015 meningkat

menjadi 15,3%. Dari masalah tidak tercapainya perencanaan-perencanaan pada kepuasan kerja oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah kepuasan kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser. Adapun data lainnya yang diterima oleh peneliti menyatakan bahwa PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser menempatkan karyawan *outsourcing* pada bagian pemasaran, pengadaan proyek, pengadaan barang, quality dan survei.

Dengan pemakaian jumlah karyawan *outsourcing* sebanyak 100 orang dibandingkan dengan jumlah karyawan tetap 66 orang diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang baik bagi perusahaan. Ketidaktercapaian bidang Pemasaran yang jika dikaitkan dengan tujuan perusahaan yaitu untuk meningkatkan keuntungan maka dapat dihitung bahwa perusahaan merugi karena pada tahun 2015 tidak dapat menjual 17 Unit Rumah dengan perkiraan harga Rp. 180.000.000,- X 17 Unit = Rp. 3.060.000.000,00,-.

Selanjutnya bidang pengadaan (material toko dan non toko ) pada tahun 2015 di tahun 2014 tidak mencapai 10% dan tahun

2015 9% dan disesuaikan dengan bidang pengadaan proyek sesuai dengan tabel 1.1 bahwa jumlah unit pembangunan yang terbangun pada tahun 2014 mencapai 13% dan tahun 2015 15% dari hal tersebut dapat dilihat bahwa ada 3% jumlah pengadaan di tahun 2014 dan 6% jumlah pengadaan di tahun 2015 yang tidak digunakan saat itu pula baik dari pengadaan material toko dan non toko. Jika material toko seperti semen dan bahan baku berjangka waktu tidak segera digunakan maka akan menambah kerugian perusahaan jika tidak segera di tangani.

Kemudian pada bidang quality dan survei (pengawas kualitas bangunan dan pengawas survei kredit perumahan) yang hanya mencapai 86% ditahun 2014 dan 87% di tahun 2015 walaupun hasil tersebut melebihi jumlah pemasaran penjualan jumlah unit perumahan namun hasil tersebut belum dapat mencapai target perencanaan sesuai dengan target pada bidang lainnya.

Terdapatnya masalah tidak tercapainya target sesuai dengan perencanaan tersebut membuat peneliti ingin mengetahui faktor pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser. Adapun masalah lain seperti data absensi karyawan *outsourcing* PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser bahwa dari tahun 2014 hingga 2015 terdapat banyak pelanggaran indisipliner yang dilakukan karyawan *outsourcing* pada PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser dan hal tersebut diduga menjadi faktor yang membuat kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan menurun atau tidak mencapai target sesuai dengan perencanaan. Dalam hal ini ijin sakit masih diberikan dispensasi oleh perusahaan namun ijin, terlambat dan mangkir yang tidak diperbolehkan karena hal tersebut merupakan tindakan indisipliner termasuk kedalam pelanggaran untuk meminimalisir kerugian perusahaan baik dari segi waktu dan hasil.

Berdasarkan akumulasi bahwa pengerjaan pembangunan satu (1) unit rumah

membutuhkan waktu pengerjaan selama 12 hari kerja sehingga dapat diprediksi bahwa perusahaan mengalami kerugian waktu dengan izin dan mangkirnya karyawan *outsourcing* sebanyak 100 hari kerja di tahun 2014 dan 87 hari kerja di tahun 2015.

## **2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk menguji pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

## **3. Tinjauan Pustaka**

Luthans, (2006: 246) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih aktif dan efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

Robbins (2006: 213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Winardi (2004 : 6) menyimpulkan motivasi adalah sesuatu kekuatan yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif dan secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi dari orang yang bersangkutan.

Disiplin menurut Sutrisno ( 2013 : 85) didalam kehidupan sehari-hari dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengaturnya dan membatasi setiap dan kegiatannya. Namun peraturan peraturan

tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

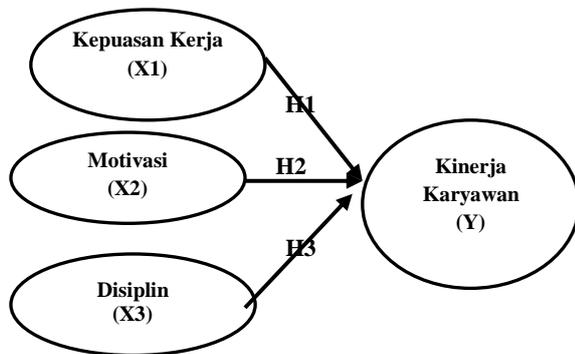
Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sajangbati (2013) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan pada penelitiannya.

Tumilaar (2015) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan dapat memberikan kinerja secara maksimal jika termotivasi dibuktikan dengan penelitiannya bahwa  $p \text{ value} = 0,020 < 0,05$ .

Susanty dan Baskoro (2012) mengungkapkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan pada penelitiannya yaitu dengan nilai koefisien 63% memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Model Penelitian



#### 5. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Jumlah Karyawan *outsourcing* PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser yang jumlahnya diketahui sebanyak 100 karyawan *outsourcing* dan 66 karyawan tetap dan data ini diperoleh dari bidang personalia PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser untuk periode 2014-2015.

Dengan mengambil persen kelonggaran sebanyak 10%, maka dari jumlah dari jumlah dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 karyawan *outsourcing*, maka ditentukan besarnya sampel dengan nilai sama dengan jumlah populasi yaitu 100 orang karyawan *outsourcing* yang dijadikan sebagai responden penelitian pada PT. Sindy Hutama Karya Kabupaten Paser

#### 6. Hasil Dan Pembahasan

Apabila nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka terbukti terdapat pengaruh signifikan antara variabel eksogen ke endogen, sebaliknya apabila nilai  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka terbukti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel eksogen ke endogen. Hasil  $t$  statistik dapat dilihat pada tabel kolom  $t$  statistik. Ringkasan hasil pengujian hipotesisi seperti diatas dilihat pada tabel dihalaman selanjutnya:

H	Pengaruh Antar Konstruk	Path Koefisien	T Statistics	T Tabel	T Statistics
H1	Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,699157	14,595423	1,66023	Berpengaruh signifikan
H2	Motivasi → Kinerja Karyawan	0,140146	2,227950	1,66023	Berpengaruh signifikan
H3	Disiplin → Kinerja Karyawan	0,192268	2,528163	1,66023	Berpengaruh signifikan

Sumber: Diolah dari *Output SmartPLS* (2016)

#### 7. Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengakui secara pribadi bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti :

1. Variabel Eksogen (Independen) yaitu : kepuasan kerja, motivasi dan disiplin yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini hanya sebagian kecil variabel yang mempengaruhi variabel Endogen (Dependen) kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya menjelaskan pengaruh berdasarkan hasil uji *SmartPLS* dengan nilai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan yaitu sebesar 69,91% dan nilai 30,09% tidak dapat dijelaskan atau terdapat pada variabel-variabel lain seperti : Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Sikap Kerja, Budaya Organisasi dan lain-lain yang termasuk dalam variabel Sumber Daya Manusia (SDM) dan variabel tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Penelitian ini hanya menjelaskan pengaruh berdasarkan hasil uji SmartPLS dengan nilai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 14,01% dan nilai 85,99% tidak dapat dijelaskan atau terdapat pada variabel-variabel lain seperti : Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Sikap Kerja, Budaya Organisasi dan lain-lain yang termasuk dalam variabel Sumber Daya Manusia (SDM) dan variabel tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini.
4. Penelitian ini hanya menjelaskan pengaruh berdasarkan hasil uji SmartPLS dengan nilai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 19,22% dan nilai 80,78% tidak dapat dijelaskan atau terdapat pada variabel-variabel lain seperti : Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Sikap Kerja, Budaya Organisasi dan lain-lain yang termasuk dalam variabel Sumber Daya Manusia (SDM) dan variabel tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Dalam penelitian ini, peneliti belum dapat mengungkapkan secara penuh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

## **8. Kesimpulan**

1. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perbandingan t hitung dan t tabel bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

Kinerja karyawan outsourcing pada PT. Sindy Utama Karya Kabupaten Paser.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perbandingan t hitung dan t tabel bahwa motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sindy Utama Karya Kabupaten Paser.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perbandingan t hitung dan t tabel bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sindy Utama Karya Kabupaten Paser.

## **Daftar Pustaka**

- Alma, Buchari. (2006). *Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung : Alfabeta.
- Amstrong, Michael. (1994). *Handbook of Personal Management Practise*, 4th Edition. London : Kopan Page Ltd.
- Anoraga, Panji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. (2005). *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. (2009). *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2003). *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Brantas. (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Chandra K. (2007). *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan : (Tinjauan Yuridis Terhadap UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)* , Jurnal Hukum.
- Cong, N.N and Van, DN. (2013). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employees Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal Of Business and Social Science*. Vol. 4 No. 6.
- Davis, Kith dan John W, Newstrom. (2000). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.

- Dessler, Gary. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Prenhalindo
- Devi, E.K. Diana. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening( Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang).
- Dharmawan. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Dole, Carol and Schroeder Richard G. (2001), The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accountants, *Managerial Auditing*, Vol. 16, No. 4, p. 234 – 245
- Donald R.C, William Emory. (1998), (*Metode Penelitian Bisnis*), Jakarta : Erlangga
- Fred, Luthans (1995). *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Boston: McGraw-Hill, Inc.
- Fuad, Mas'ud. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 3. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, Ken et al, 2001, "The Role of Satisfaction With Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople", *Journal of The Academy of Marketing Sciences*, Vol. 23, No. 2, p. 165 – 178
- Hamzah, B. Uno. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis dibidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF Press.
- \_\_\_\_\_. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF Press.
- Hasibuan, Malayu. (1996). *Organisasi, Motivasi & Dasar-dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2006). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hersey, Paul, Blanchard dan Kenneth H. (1993). *Management for Organizational behavior*, ninth edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Husnawati, A. (2006). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai Intervening variabel. (Studi pada Perum Pegadaian Kanwil VII Semarang). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Jogiyanto dan Abdillah. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS*. Yogyakarta. Penerbit BPF.
- Khairiyah dan Annisa, N.S. (2013). Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera. *Jurnal Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)*. Vol 5.
- Kuncoro, Mudrajat. (2009), *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Locke, EA. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, Newyork : Jhon Wiley and Sons.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behaviour*, Seventh Edition. Singapore : McGraw Hill.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2008). *Organizational Behavior*, 10th Edition. Thomson South-Western.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.

- Manullang. (2006). *Manajemen Personalia*, Edisi 3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Markham, KR dan Vest. (1994). *Cara mengidentifikasi Flavonoid*. Alih bahasa Padmawinata, Kosasih. Bandung : ITB.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R dan Jackson, W. (2006). *Human Resources Development (TRACK MBA Series/Terjemahan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Moh, Ali Shahab. (2014). The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Volume 2, Issue 5, June 2014, PP 69-7.
- Mukuru, Elegwa and Kiruja, EK. (2013). Effect Of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institution In Kenya. *International Journal Of Advances in Management and Economics*. Vol. 2 Issue 4.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Poerwandri, Kristi. (2001). *Pendekatan Kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. Indonesia : LPSP3.
- Rivai, Veitzhal. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robert, L. Maltihis and John, H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa, Jimmy Solimun. (2013). Penguatan Metodologi Penelitian, General Structural Component Analysis – GSCA. *Jurnal Program Studi Statistika Fakultas MIPA*. Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sadeli, Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application*. Eaglewoods Cliffs : Prentice Hall Inc.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary. (2010). *Perilaku Manajemen*, Edisi Kesepuluh,. Jakarta : Erlangga.
- Sajangbati, S, Ivonne A. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. Vol.1 No. 4.
- Sekaran, Uma . (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shahab. M.A. (2014). The Influence of Leadership and Work Attitude toward Job Satisfaction and Performance of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Vol. 2 Issue 5.
- Siagian, Sondang P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Jakarta : Rineka Utama.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soejono. (1997). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarsih. (2001). *Kepemimpinan Transformasional dalam Era Perubahan Organisasi*.
- Susanty, Aries dan Baskoro, S.W. (2012) Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin

- kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang. Vol. VII No. 2.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta : Kencana
- Suwarto. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya.
- Tansuhaj, Patriya, Donna, Randall dan Jim, McCullugh. (1998). A Service Marketing Management Model : Integrating Internal and External Marketing Function. *The Journal Of Service Marketing*. Vol 2. No. 3.
- Testa, Mark. (1999). *Satisfaction with Organizational Vision, Job satisfaction and service Effort an empirical investigation Leadership & Organization Development*.
- Tumilaar, R.Brigita. (2015). Th effect Of Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan SULUT. *Journal Economy Management and Business*. Vol. 3 No. 2
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Umar, Husein. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husaini. (2006). *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Usmara. (2006). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta :Amara Books.
- Wexley, Kenneth N dan Gary, A. Yukl. (2005). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan*. Alih Bahasa, M. Shobarudin. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wexley dan Yulk. (1997). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personil*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.