

THE INFLUENCE OF LOYALTY AND COMMUNICATION DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE PUBLIC FUELING STATION

Eko Purwanto¹⁾ Heru Sri Wulan, SE,MM ²⁾ Aji Seputra, SE,MM ³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.

^{2), 3)} Dosen Fakultas Ekonomu Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Pengaruh *Disiplin kerja loyalitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Stasiun pengisian bahan bakar umum (spbu) di kecamatan Tembalang*. Populasi dalam penelitian ini adalah 115 orang di spbu kecamatan tembalang Kota Semarang yang sudah ditentukan kriterianya. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode sensus, dengan menjadikan 115 orang di SPBU Kecamatan Tembalang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Uji Validitas signifikan pearson correlation lebih besar dari r table, dimana r table sebesar 0,176 ($r_{hitung} > r_{tabel}$), 2) Uji Reliabilitas koefisien cronbach alpha lebih besar dari 0,7. 3) Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari 1) Uji Normalitas terdistribusi normal probabilitas yang dihasilkan 0,948. 2) Uji multikolinearitas tolerance dan VIF dari X_1 0,775 dan 1,291. X_2 0,917 dan 1,090. X_3 0,810 dan 1,234. 3) Uji Heterokedstasitas signifikan X_1 0,291. X_2 0,539 X_3 0,947. Tidak terjadi heterokedstasitas karena tingkat signifikan lebih dari 0,05 4) Analisis path model 1 R Square 0,584. 5) Diagram Analisis path model 2 (X_1 -Z 0,340) (X_2 -Z 0,361) (X_3 -Z 0,358) (X_1 -Y 0,176) (X_2 -Y 0,142) (X_3 -Y 0,095) (Z-Y 0,683) (F_{hitung} 68,175) (F_{hitung} 82,690). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bagi SPBU di kecamatan tembalang manajemen diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan disiplin kerja loyalitas kerja komunikasi kerja pada karyawan serta meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Kata Kunci : Disiplin, Loyalitas, Komunikasi, dan Kepuasan

ABSTRACT

This study aims to Analyze the Effect of Discipline on work loyalty and communication on employee performance job satisfaction as an intervening variable at the public fueling station (gas station) in Tembalang sub-district. The population in this study was 115 people in the Tembalang sub-district of Semarang City whose criteria were determined. The sample selection is done by census method, by making 115 people in the Tembalang District gas station. The analysis techniques used in this study are: 1) Pearson significant significance test is greater than the r table, where the r table is 0.176 ($r_{count} > r_{table}$), 2) Cronbach alpha coefficient reliability test is greater than 0.7. 3) Classical Assumptions Test consisting of 1) Normality Test normally distributed probability generated 0.948. 2) Multicollinearity tolerance and VIF test of X_1 0,775 and 1,291. X_2 0.917 and 1.090. X_3 0.810 and 1.234. 3) Significant Heterokes Test X_1 0,291. X_2 0.539 X_3 0.947. No heterokedstasticity occurs because the significant level is more than 0.05 4) Analysis of the model path 1 R Square 0.584. 5) Analysis diagram of model 2 path (X_1 -Z 0,340) (X_2 -Z 0,361) (X_3 -Z 0,358) (X_1 -Y 0,176) (X_2 -Y 0,142) (X_3 -Y 0,095) (ZY 0,683) (F_{count} 68,175)) (F_{count} 82,690). The results of this study indicate that gas stations in Tembalang district are expected to improve work discipline and increase work loyalty, work communication to employees and increase job satisfaction for employees to improve employee performance so that it gives a positive impact on the company.

Keywords: Discipline, Loyalty, Communication, and Satisfaction

PENDAHULUAN

SPBU yang beroperasi di Semarang juga mengalami terjadinya penurunan kinerja. Penurunan kinerja di tandai dengan melambatnya perputaran penjualan bahan bakar maupun oli dan gas yang pada akhirnya dapat mengurangi keuntungan SPBU. Selain itu target penjualan yang di bebaskan kepada karyawan juga sering tidak tercapai dengan berbagai macam alasan penyebabnya.

Karyawan merasa kurang puas karena pihak perusahaan tidak memiliki kepastian istirahat bagi petugas SPBU. Istirahat hanya dilakukan secara bergantian jika pelanggan sedang sepi, namun jika pelanggan ramai mereka harus tetap berdiri dan melayani tanpa ada jam istirahat yang pasti. Karyawan menginginkan ada perpindahan masa kerja dalam pembayaran gaji sehingga karyawan dengan masa kerja lebih lama, mendapat pembayaran gaji lebih besar dari UMR. Selain itu, karyawan merasa tunjangan yang diberikan oleh organisasi masih relatif terlalu kecil dari harapan mereka yaitu hanya tunjangan hari raya saja. Karyawan menginginkan adanya tunjangan/bantuan makan siang. Adanya gap antara keinginan dan kenyataan pada karyawan menimbulkan rasa ketidakpuasan. Berkaitan dengan promosi, juga belum terjadwal dan terencana dengan baik. Sedangkan dari sisi hubungan dengan rekan sekerja juga belum begitu baik, serta hubungan dengan atasan juga belum berjalan dengan baik karena masih muncul rasa sungkan karyawan terhadap atasannya. Kondisi ini merupakan fenomena yang akan mengganggu kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaan aktivitas SPBU setiap hari berlangsung selama 24 jam dengan tiga shift pagi, sore dan malam dengan 8 jam kerja shift pagi dimulai dari pukul 06.00-14.00 , shift sore pukul 14.00-22.00 dan shift malam pukul 22.00-06.00 sehingga diperlukan dukungan karyawan berupa kedisiplinan dalam bekerja. Bila karyawan tidak disiplin atau sering absen, maka aktivitas SPBU dapat terganggu. Ketidakhadiran karyawan akan mengganggu kegiatan SPBU karena kekurangan tenaga yang akhirnya dapat mengganggu kinerja organisasi. SPBU di Semarang juga tidak terlepas dari ketidakdisiplinan dari karyawannya. Kedisiplinan karyawan pada SPBU di Semarang belum begitu baik. Hal ini di tandai masih adanya karyawan

yang sering datang terlambat dengan berbagai alasan yang kurang jelas.

Keterlambatan karyawan tersebut akan berdampak kontribusi kepada organisasi menjadi lebih rendah. Sedangkan data dari kotak saran yang di sediakan SPBU, di dapat informasi bahwa kehadiran karyawan masih telat atau tidak tepat waktu, mengobrol saat melayani konsumen. Perilaku ketidakdisiplinan ini akan membuat penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu serta akan membuat konsumen kecewa yang berdampak dapat menurunkan pendapatan SPBU.

Ketidakdisiplinan kerja yang dialami para karyawan SPBU dikhawatirkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Fathoni (2006) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan suatu instansi dan norma-norma sosial yang berlaku seperti: sikap seseorang secara sukarela menaati semua pertauran, sadar akan tugas, bertanggung jawab atas tugasnya, dan tingkah laku serta perbuatannya sesuai dengan peraturan suatu instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan survei wawancara terhadap manager di SPBU Kecamatan Tembalang yang telah didapati adanya kurang disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan SPBU Kecamatan Tembalang, Loyalitas karyawan terhadap perusahaan dianggap penting karena merupakan hal yang dapat menambah semangat dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan sungguh-sungguh agar meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Siswanto (2009) berpendapat bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Sedangkan menurut Saydam (2000:484) karakteristik loyalitas dapat dilihat dari ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Seseorang dikatakan memiliki loyalitas yang tinggi apabila orang tersebut memiliki karakteristik pekerjaan, pengalaman yang diperoleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan tingkah laku kerja yang positif. Tingginya angka turn over atau keluar masuk karyawan selama jangka waktu satu tahun menjadi cermin bagi perusahaan hal tersebut juga tidak bagus karena dapat mempengaruhi yang masih bertahan dan tentunya akan tidak baik bagi karyawan yang baru saja akan bergabung. Dalam

permasalahan ini juga ditunjukkan dengan kecilnya rasa loyal yang ditunjukkan karyawan yaitu adanya sikap kurang mau saling membantu saat bekerja, sebagian karyawan melakukan pekerjaannya sesuai jam kerja yang ditentukan, dan sebagian lainnya bersantai karena merasa sedang tidak ada konsumen yang ahrus dilayani. Dalam peraturan kerja yang ditetapkan oleh manajer, seharusnya dalam satu fuel dispenser dijaga oleh 2 operator agar mempermudah pekerjaan dalam melayani konsumen. Bila komunikasi didalam perusahaan tidak berjalan dengan baik, maka permasalahan yang ada tidak mendapatkan solusinya. Bila karyawan yang bertugas memantau kecukupan BBM pada SPBU, belum sepenuhnya menyampaikan informasi atau kendala-kendala yang terjadi maka menyebabkan SPBU kehabisan stock dan tidak dapat melayani atau menjual BBM.

Hal ini terjadi karyawan tidak menyampaikan informasi kepada atasannya maupun dengan rekan lainnya atau keunit lain yang bertanggung jawab bahwa BBM sudah diambang batas untuk dilakukan pengisian kembali.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang ?
2. Bagaimana loyalitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang ?
3. Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang ?
4. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang ?
5. Bagaimana loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang ?
6. Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang ?
7. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang ?

8. Apakah kepuasan kerja memediasi disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang ?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang ?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Timocius Hartono menegemukakan setiap pimpinan pasti akan mendambakan suatu keadaan pada saat semua anggota-anggota yang dipimpinnya memiliki gairah kerja dan produktifitas yang tinggi. untuk mencapai keadaan tersebut, berbagai upaya sering telah dilakukan namun dambaan, kenyataan yang dihadapi jauh dari yang diharapkan. Adapun kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuassan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan kesesuaian harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18). Handoko (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Menurut Wirawan (2013,p. 698), Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya, perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya,

njika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Disiplin kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang taat dan patuh pada peraturan, etnik, norma serta kaidah yang berlaku. Disiplin kerja merupakan pengguna beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika seseorang menyimpang dari peraturan, namun tidak semua ketentuan disiplin berbentuk hukuman (Niti Soemito, 2001). Disiplin bukan berarti hanya mematuhi peraturan kantor, datang tepat waktu, atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaganya agar tetap berada pada jalurnya dan tetap sejalan dengan visi dan misi organisasi atau kantor dimana kita bekerja.

Loyalitas kerja

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 2005). Siswanto (2009) juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Komunikasi

Muhammad (2008) menyimpulkan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Bila komunikasi didalam organisasi tidak berjalan dengan baik, maka permasalahan yang ada tidak mendapatkan solusinya.

Gibson dan Ivan (2012:84) mengemukakan komunikasi adalah pengiriman informasi dan

pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Robbins (2013) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. Bila karyawan yang bertugas dalam memantau kecukupan BBM pada SPBU, belum sepenuhnya menyampaikan informasi atau kendala-kendala yang terjadi maka menyebabkan SPBU kehabisan stock dan tidak dapat melayani atau menjual BBM.

Hal ini terjadi disebabkan karena karyawan tidak menyampaikan informasi kepada atasannya maupun kepada rekan lainnya atau ke unit lain yang bertanggung jawab bahwa BBM sudah di ambang batas untuk dilakukakn pengisian kembali. Selain itu kualitas media informasi yang tersedia juga belum lebih baik, dimana jadwal pengisian belum terdokumentasi secara tertatur.

Sumber Data

Dalam proses pengumpulan data penelitian, data dapat diperoleh dari sumber primer ataupun sumber sekunder. Kedua jenis data tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Data primer

Menurut Syofian Siregar (2013:37) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab daftar pertanyaan dengan cara penyebaran kuesioner ke 115 responden yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu dari 5 (lima) SPBU Kecamatan Tembalang Semarang.

2. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, data sekunder

dalam penelitian ini didapatkan dari data atau arsip dengan suatu cara yang digunakan dalam data dan informasi dengan mempelajari, membaca buku-buku dan mengumpulkan dokumen serta arsip perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yaitu disiplin kerja, loyalitas, komunikasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja.

Metode Analisis Data

Analisi data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

Uji Validitas

Uji validitas yaitu mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya menurut (Saifuddin Azwar, 2014). Suatu instrumen yang valid merupakan validasi yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validasi rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validasi dilakukan dengan membandingkan r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada *kolom correct item-total correlation*) dengan " r " tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (ghozali,2011). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2013). Dalam kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Bila r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item dalam pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Bila r hitung $\leq r$ tabel maka instrumen atau item dalam pertanyaan tidak berkorelasi signifikan

terhadap skor total berarti pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah cara untuk mengukur kuesioner yang berupa indikator dari variabel. Suatu kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban dalam kuisisioner selalu konsisten dan stabil (Ghozali, 2011). Dalam uji reliabilitas menggunakan metode internal *consistency reliability* yang menggunakan uji *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi item – item yang baik dalam kuesioner berhubungan satu dengan yang lain. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011). Apabila ada pertanyaan yang memiliki nilai *Croanbach's Alpha if item deleted* lebih besar dari *Croanbach's Alpha* maka pertanyaan tersebut tidak realibel. Jika *Croanbach's Alpha* > 0.05 maka pertanyaan tersebut realibel. Tabel berikut ini yang mengenai tingkat realibilitas berdasarkan nilai alpha :

Tabel
Tingkat Realibilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Realibilitas
0,00 – 0,20	Kurang Realibilitas
< 0,20 – 0,40	Agak Realibilitas
> 0,40 – 0,60	Cukup Realibilitas
> 0,60 – 0,80	Realibilitas
> 0,80 – 1,00	Sangat Realibilitas

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Analisis Data jalur path

Analisi jalur adalah suatu teknik untuk menganalisa hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung.

1. Inteprestasi Jalur (*path*)

Inteprestasi jalur ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dimensi mediasi intervening pada model penelitian.

2. Pengaruh Langsung

Untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan merupakan variabel intervening, maka dapat dijelaskan berdasarkan model diagram jalur sebagaimana terdapat pada tabel dibawah:

Tabel
Pengaruh Langsung

No	Pengaruh Langsung	Keterangan
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. $X_1 \rightarrow Z = A$	Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja.
2.	Pengaruh Loyalitas Terhadap Kepuasan Kerja $X_2 \rightarrow Z = B$	Loyalitas berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
3.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja. $X_3 \rightarrow Z = C$	Komunikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Ghozali, 2013

Uji Normalitas

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi ata (yang akan diuji normalitasnya) dengan distriibusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah diubah ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah metode pengujian yang menunjukkan beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikan di bawah 0,05 berarti terdapat pebedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah jika signifikansi dibawah 0.05 berarti data yang akan diuji mempunyai

perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011). Diagnosis terhadap adanya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Melalui nilai t hitung, R^2 , dan F Ratio, jika nilai R^2 tinggi, nilai F Ratio tinggi, sedangkan sebagian atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan (nilai t hitung sangat rendah), maka kemungkinan terdapat multikolinearitas dalam model tersebut.
- Memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, apabila memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi problem multikolonieritas.
- Mengkorelasikan antara variabel independen, jika memiliki korelasi yang sempurna (lebih dari 0.50), maka telah terjadi problem multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya (Gujarati,2008). Sebagai pengertian dasar, residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolut adalah nilai mutlaknya.

Adapun kriteria yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser sebagai berikut:

- Jika variabel independen secara statistik signifikan terhadap variabel dependen nilai absolut maka terjadi heteroskasdastisitas.

2. Jika variabel independen secara statistik tidak signifikan terhadap variabel dependen nilai absolut, maka terjadi homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, loyalitas, dan komunikasi terhadap kinerja intervening sebagai kepuasan kerja. Bentuk persamaan adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010). Analisis ini dilakukan dengan 2 model yaitu:

1. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel independennya adalah disiplin kerja (X1), loyalitas (X2), komunikasi (X3).

$$Y_1 = B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

2. Model ke dua sebagai dependennya adalah kepuasan kerja (Z) dan variabel independennya adalah disiplin kerja (X1), loyalitas (X2), dan komunikasi (X3).

$$Z = B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja karyawan

Z : Variabel Kepuasan kerja

X₁: Variabel Disiplin kerja

X₂: Variabel loyalitas

X₃: Variabel komunikasi

B₁.B₂.B₃ : Koefisien regresi variabel bebas

e : Error term

Pengujian Hipotesis

Dapat diukur secara statistik, nilai koefisien determinasi bisa diukur dengan nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H₀ ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H₀ diterima (Ghozali, 2013).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri), maka digunakan uji t.

Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah :

- a. H₀: $\beta_1 = \beta_2 \geq 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. H_a: $\beta_1 = \beta_2 \geq 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi Lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H₀ diterima.
- b. Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H₀ ditolak.

2. Uji Signifikan Parameter Parsial (Uji F)

Uji signifikansi simultan digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah :

- a. H₀ : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. H_a : $\beta_1 = \beta_2 > 0$, ada pengaruh secara bersama - sama (simultan) yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika nilai F hitung $<$ nilai F tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
disiplin (X1)	0,799	Reliabel
loyalitas (X2)	0,883	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,833	Reliabel
kepuasan (Z)	0,894	Reliabel
kinerja karyawan (Y)	0,831	Reliabel

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan kepada responden. Untuk mengetahui suatu kuesioner dapat dikatakan valid maka nilai r hitung $>$ r tabel. Dalam penelitian ini, jumlah data yang dapat digunakan sebanyak 115 kuesioner, dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$), maka nilai r tabel dari 115 adalah 0,176. uji validitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic* 21. Berikut adalah hasil uji validitas :

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan variabel-variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki signifikansi pearson correlation lebih besar dari r tabel, dimana r tabel sebesar 0,176 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Maka dari itu dapat

disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden memenuhi syarat *reliable*. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 atau 70%. Uji reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic* 21. Berikut adalah dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena koefisien Cronbach alpha lebih besar dari 0,7. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model analisis regresi yang bagus hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Distribusi data normal, apabila nilai probability $>$ 0,05. Dalam penelitian ini, uji normalitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic* 21. Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,948 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

Uji Normalitas Model 2

Berdasarkan hasil uji normalitas pada dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,863 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinearitas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Data penelitian dinyatakan bebas

multikolinieritas apabila $VIF < 10$. Uji. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat bahwa *tolerance* dan VIF dari variabel X1 adalah sebesar 0,775 dan 1,291, variabel X2 adalah sebesar 0,917 dan 1.090 dan sedangkan variabel X3 adalah sebesar 0,810 dan 1.234. *Tolerance* dan VIF dari variabel X1 adalah sebesar 0,634 dan 1,576, variabel X2 adalah sebesar 0,708 dan 1,412, variabel X3 adalah sebesar 0,645 dan 1.551 dan variabel Z adalah sebesar 0,405 dan 2.471.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai *tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residu pengamatan ke pengamatan lain berbeda berarti ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Metode yang dilakukan dengan menggunakan uji gletser, uji glejser adalah meregresikan antara variabel bebas dengan variabel *residual absolute*, dimana apabila nilai $p > 0,05$ maka variabel bersangkutan dinyatakan bebas heteroskedastisitas Uji heterokedastisitas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic* 21. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, diperoleh hasil signifikasi X1 sebesar 0,291, X2 sebesar 0,539 dan X3 sebesar 0,947 yang lebih besar dari 0,05 sehingga artinya tidak terjadi heterokedastisitas karena tingkat signifikasi lebih dari 0,05. Selain itu, diperoleh hasil signifikasi X1 sebesar 0,167, X2 sebesar 0,081, X3 sebesar 0,996 dan Z sebesar 0,122 yang lebih besar dari 0,05 sehingga artinya tidak terjadi heterokedastisitas karena tingkat signifikasi lebih dari 0,05.

Analisis Path

Model analisis path tahap 1 untuk menjelaskan pengaruh variabel X1 (disiplin), X2 (loyalitas) dan X3 (komunikasi) terhadap

kepuasan (Z) mempunyai formula sebagai berikut :

$$Z = B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Hasil analisis path tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel

Hasil Analisis Path Model 1

Variabel	Koef. Path	T	Sig.t	Sig. 5%
disiplin	.340	4.954	.000	Signifikan
loyalitas	.361	5.725	.000	Signifikan
komunikasi	.358	5.338	.000	Signifikan
Variabel dependen : kepuasan				
Adj. R Square = 0.584				

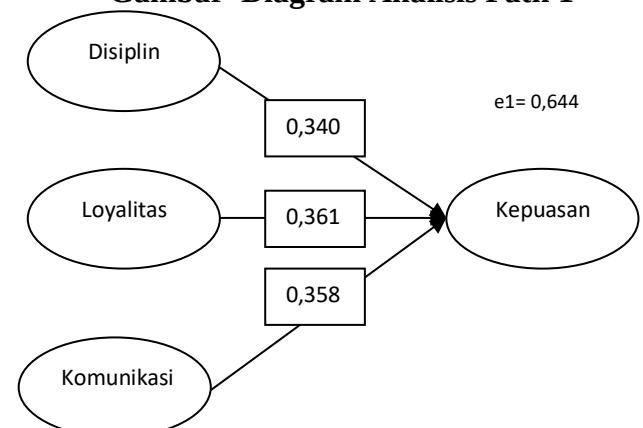
(Sumber data diolah 2019)

R Square sebesar 0.584 atau sebesar 58,4% artinya kemampuan model R Square variabel X1, X2 dan X3 mampu menjelaskan sebesar 58,4% variabel Z dan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variable diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis path tahap 1 pada tabel diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z = 0,340X_1 + 0,361X_2 + 0,358X_3$$

Gambar Diagram Analisis Path 1



Model analisis path tahap 2 untuk menjelaskan pengaruh variabel X1 (disiplin), X2 (loyalitas) dan X3 (komunikasi) dan kepuasan (Z) terhadap kinerja (Y) mempunyai formula sebagai berikut :

$$Z = B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4Z + e$$

Hasil analisis path tersebut disajikan pada tabel 4.13 berikut:

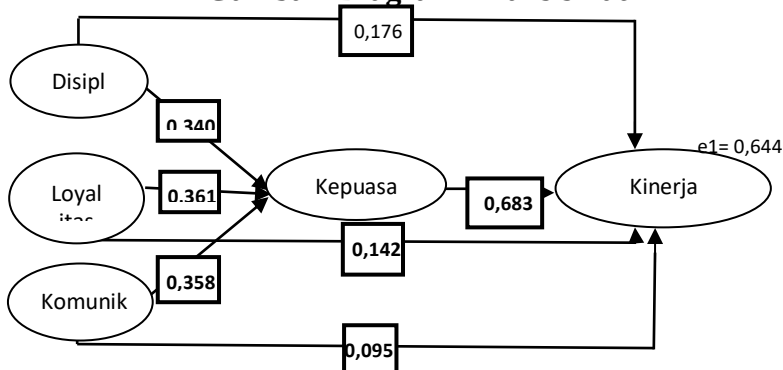
R Square sebesar 0.874 atau sebesar 87,4% artinya kemampuan model R Square variabel X1, X2, X3 dan Z mampu menjelaskan sebesar 87,4% variabel Y dan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh *variable* diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis path tahap 2 pada tabel diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z = 0,176X_1 + 0,142X_2 + 0,095X_3 + 0,683Z$$

Keseluruhan hasil estimasi model hubungan hipotesis antar tiga variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram path:

Gambar Diagram Analisis Path 2



Berdasarkan hasil gambar analisis path dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hipotesis 1 (disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja)
- Hipotesis 2 (loyalitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja)
- Hipotesis 3 (komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja)
- Hipotesis 4 (disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja)
- Hipotesis 5 (loyalitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja)
- Hipotesis 6 (komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja)
- Hipotesis 7 (kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja)
- Hipotesis 8 (Apakah kepuasan kerja memediasi disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan)
- Hipotesis 9 (Apakah kepuasan kerja memediasi disiplin dan loyalitas terhadap kinerja karyawan)

Hasil perhitungan analisis pengaruh disiplin dan loyalitas terhadap kinerja

karyawan data tunjukkan oleh table uji simultan sebagai berikut:

Berdasarkan table 4.15 dapat dilihat bahwa disiplin dan loyalitas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan F statistik diperoleh Fhitung sebesar 82.690 dan probabilitas (p) = 0,000. Karena $p < 0,05$, maka hipotesis sembilan diterima. Dengan demikian hipotesis sembilan yang menyatakan bahwa disiplin dan loyalitas memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja, terbukti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja SPBU di Kecamatan Tembalang Hasil penelitian telah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja SPBU di Kecamatan Tembalang. Pengaruhnya menunjukkan pengaruh positif, artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kepuasan kerja SPBU di Kecamatan Tembalang dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$.

2. Pengaruh antara Loyalitas terhadap Kepuasan Kerja SPBU di Kecamatan Tembalang .Hasil penelitian telah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial loyalitas terhadap kepuasan kerja SPBU di Kecamatan Tembalang. Pengaruhnya menunjukkan pengaruh positif, artinya jika loyalitas ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kepuasan kerja SPBU di Kecamatan Tembalang dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$.

3. Pengaruh antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja SPBU di Kecamatan Tembalang .Hasil penelitian telah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kepuasan kerja SPBU di Kecamatan Tembalang. Pengaruhnya menunjukkan pengaruh positif, artinya jika komunikasi ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kepuasan kerja SPBU di Kecamatan Tembalang dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$.

4. Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Hasil penelitian telah

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Pengaruhnya menunjukkan pengaruh positif, artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$.

5. Pengaruh antara Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Hasil penelitian telah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial loyalitas terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Pengaruhnya menunjukkan pengaruh positif, artinya jika loyalitas ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$.

6. Pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Hasil penelitian telah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Pengaruhnya menunjukkan pengaruh positif, artinya jika komunikasi ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang dengan nilai signifikan $0,024 < \alpha (0,05)$.

7. Pengaruh antara Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Hasil penelitian telah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial kepuasan terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Pengaruhnya menunjukkan pengaruh positif, artinya jika kepuasan ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang dengan nilai signifikan $0,024 < \alpha (0,05)$.

8. Pengaruh antara Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Hasil penelitian telah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Artinya jika disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$.

9. Pengaruh antara Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Hasil penelitian telah disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Artinya jika disiplin kerja dan loyalitas secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$.

KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Koefisien disiplin diperoleh 0,340 (positif) Hasil uji signifikan dengan t statistic diperoleh 4,954 dan probabilitas (p) = 0.000 karena $p < 0,05$ maka hipotesis 1 diterima.
2. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Koefisien beta loyalitas diperoleh sebesar 0,361 (positif) hasil perhitungan uji signifikan dengan t statistik diperoleh thitung sebesar 5,725 dan probabilitas (P)= 0,000 karena $p < 0,05$.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Koefisien komunikasi diperoleh sebesar 0,358 (positif) Hasil uji signifikan dengan t statistik diperoleh thitung sebesar 5,338 dan probabilitas (P)= 0,000 karena $p < 0,05$.
4. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Koefisien disiplin diperoleh sebesar 0,176 (positif) Hasil uji signifikan dengan t statistik diperoleh thitung sebesar 4,213 dan probabilitas (P)= 0,000 karena $p < 0,05$.

5. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Koefisien loyalitas diperoleh sebesar 0,142 (positif) Hasil uji signifikan dengan t statistik diperoleh thitung sebesar 3,603 dan probabilitas (P)= 0,000 karena $p < 0,05$.
6. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Koefisien komunikasi diperoleh sebesar 0,095 (positif) Hasil uji signifikan dengan t statistik diperoleh thitung sebesar 2,296 dan prbabilitas (P)= 0,024 karena $p < 0,05$.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Koefisien kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,683 (positif) Hasil uji signifikan dengan t statistik diperoleh thitung sebesar 13,054 dan probabilitas (P)=0,000 karena $p < 0,05$.
8. Disiplin kerja dan komunikasi secara silmutan terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Hasil uji signifikan dengan F statistik diperoleh Fhitung sebesar 68,715 dan probabilitas (P)= 0,000 karena $p < 0,05$.
9. Disiplin kerja dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan SPBU di Kecamatan Tembalang. Hasil uji signifikan dengan F statistik diperoleh Fhitung sebesar 82,690 dan probabilitas (P)= 0,000 karena $p < 0,05$.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa hal yang bisa dipertimbangkan bagi pihak terkait, antara lain:

1. Bagi SPBU di Kecamatan Tembalang Manajemen diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan disiplin kerja, loyalitas kerja dan komunikasi kerja pada karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan dampak positif terhadap perusahaan.
2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat meingkatkan disiplin kerja, loyalitas dan komunikasi dengan antar sesama karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan semakin baik kepuasan kerja pada karyawan akan mampu meningkatkan kinerja mereka terhadap pekerjaan.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan penggunaan metode lain selain kuesioner dalam pengumpulan data agar data yang diperoleh lebih valid, seperti menggunakan metode wawancara.
2. Perlu adanya penambahan variabel independen lain selain disiplin kerja, loyalitas, komunikasi dan kepuasan kerja yang digunakan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber daya manusia., Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, B. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan.Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.