

**PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
(Studi Karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang)**

**Erwad Pranoto<sup>1)</sup>, Patricia Dhiana Paramita,<sup>2)</sup> Mukeri<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2), 3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran  
Semarang

**ABSTRACT**

*The success of an organization in achieving its objectives can be seen with their work performance shows the work accomplished person. Job performance is the result of work that can be achieved by an individual based on pre-defined criteria that can help agencies / organizations to achieve the goals in quality and quantity. Factors that may affect job performance dlam this study include supervision, motivation and work discipline. This study aims to determine how much influence supervision, motivation and discipline on employee performance Pertamina Retail Store Bright Semarang.*

*The population in this study were all employees of Pertamina Retail Store Bright Semarang as many as 141 people. Samples taken a number of 59 people. Statistical analysis was conducted on the multiple linear regression and hypothesis testing.*

*Based on the results of data analysis can be concluded; There is a positive and significant impact on the performance of an employee supervision, this is evidenced in the statistical analysis in which the value of the regression coefficient control (b1) of 0.296 and the  $t(3.011) > t$  table (1.672) or  $t$  sig 0.004  $< 0.05$ , with thus H1 accepted. There is a positive and significant effect of motivation on employee performance Bright Store Pertamina Retail Semarang, this is evidenced in the statistical analysis in which the value of the regression coefficient motivation (b2) of 0.254 and the  $t(2.045) > t$  table (1.672) or sig  $t(0,046) < 0.05$ , thus H2 received. There is a positive and significant impact of labor discipline on employee performance Bright Store Pertamina Retail Semarang, this is evidenced in the statistical analysis in which the value of coefficient regression work discipline (b3) of 0.376 and the  $t(2.877) > t$  table (1.672) or sig  $t(0.006) < 0.05$ , thus the H3 is received. There is a positive and significant impact supervision, motivation and discipline work together on employee performance Bright Store Pertamina Retail Semarang, this is evidenced in the statistical analysis where  $F$  count (80.528)  $> F$  table (2.773) or sig  $F(0,000) < 0.05$ , thus H4 accepted. coefficient of determination is equal to 0.804, which means a change of employee performance variations Bright Pertamina Retail Store Semarang influenced supervision, motivation and discipline by 80.4%, while the remaining 19.6% is influenced by factors other than research (eg, work environment and work ability).*

**Keywords: Controlling, Motivation, Work Discipline, Job Performance Employees**

## ABSTRAKSI

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan yang dapat membantu instansi / organisasi untuk mencapai tujuan secara kualitas maupun kuantitas. Faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini antara lain pengawasan, motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang sebanyak 141 orang. Sampel yang diambil sejumlah 59 orang. Analisis statistik yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan ; Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi pengawasan ( $b_1$ ) sebesar 0,296 dan  $t$  hitung (3,011) >  $t$  tabel (1,672) atau  $\text{sig } t$  0,004 < 0,05, dengan demikian  $H_1$  diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi motivasi ( $b_2$ ) sebesar 0,254 dan  $t$  hitung (2,045) >  $t$  tabel (1,672) atau  $\text{sig } t$  (0,046) < 0,05, dengan demikian  $H_2$  diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $b_3$ ) sebesar 0,376 dan  $t$  hitung (2,877) >  $t$  tabel (1,672) atau  $\text{sig } t$  (0,006) < 0,05, dengan demikian  $H_3$  diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana  $F$  hitung (80,528) >  $F$  tabel (2,773) atau  $\text{sig } F$  (0,000) < 0,05, dengan demikian  $H_4$  diterima. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,804 yang berarti variasi perubahan prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang dipengaruhi pengawasan, motivasi dan disiplin kerja sebesar 80,4%, sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian (misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja).

**Kata Kunci: Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Silalahi (2014) menyatakan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan itu diantaranya adalah pengawasan, motivasi dan disiplin kerja.

Siagian, (2006:98) menyatakan pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisa, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam wadah yang disusun. Kebijakan pengawasan diarahkan kepada tindakan pencegahan, perbaikan sistem dan manajemen pembangunan, sedangkan dalam jangka pendek

lebih diarahkan kepada pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dan seluruh penyebab timbulnya inefisiensi.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi. Robbins (2006:74) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual, sedangkan Rivai (2005:42) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Di samping pengawasan dan motivasi, disiplin kerja juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Simamora (2009:476) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dengan adanya disiplin yang tinggi para karyawan sadar akan kewajiban

tugas yang seharusnya dikerjakan mereka.

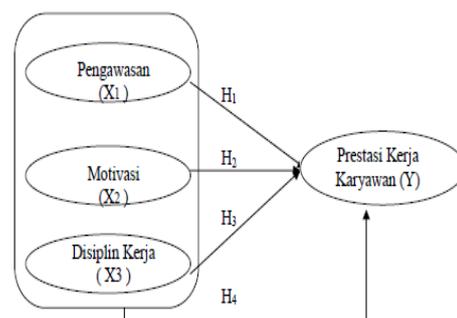
Berkaitan dengan obyek penelitian, Bright Store Pertamina Retail Semarang merupakan gerai yang terintegrasi di jaringan SPBU Pertamina. Menawarkan berbagai produk serta makanan dan minuman berkualitas premium dengan harga terjangkau, yang dipadukan dengan pelayanan ramah dan lokasi strategis. Pada sebagian gerai Bright dilengkapi fasilitas buka hingga 24 jam serta ditambah kenyamanan opsional seperti akses internet Wi-Fi. Pengembangan gerai Bright Store dan Café difokuskan dengan konsep Swakelola (dikelola oleh PT Pertamina Retail). Target pengembangan Bright Store & Café di seluruh SPBU COCO, SPBU DODO, serta lokasi di luar area SPBU dengan konsep Swakelola.

Kenyataan yang ada ternyata perusahaan tersebut mengalami beberapa kendala yang sangat merugikan pihak perusahaan, karena Bright Store Pertamina Retail Semarang yang berjumlah 141 orang belum mampu menunjukkan prestasi

kerja yang optimal dalam memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Kondisi ini dirasa kurang efektif dan berdampak pada prestasi kerja karyawan yang cenderung juga rendah.

**Rumusan masalah** Apakah ada pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang?

### Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang.
- H<sub>2</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang.
- H<sub>3</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang

H<sub>4</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang sebanyak 141 orang. Sampel adalah 59 orang. Analisis statistik yang dilakukan meliputi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,136	1,200		1,780	,081
Pengawasan	,296	,098	,337	3,011	,004
Motivasi	,254	,124	,237	2,045	,046
Disiplin Kerja	,376	,131	,382	2,877	,006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan analisis sebagai berikut :

$$Y = 2,136 + 0,296 X_1 + 0,254 X_2 + 0,376 X_3$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja

(X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan

### Uji Goodness of Fit Suatu Model

### Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 <sup>b</sup>	,815	,804	1,85345

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,804 yang berarti variasi perubahan prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang dipengaruhi pengawasan, motivasi dan disiplin kerja sebesar 80,4%, sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian (misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja).

### Uji t

### Pengujian Hipotesis Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja karyawan

Dari hasil perhitungan t-hitung (3,011) > t-tabel (1,672) atau sig t 0,004 < 0,05, dengan demikian H<sub>1</sub> diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang. Hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian Saani (2013) dan Silalahi (2014). Hal ini berarti pengawasan merupakan hal yang sangat penting dan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Pentingnya pengawasan pada karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang ditunjukkan untuk menghentikan atau meniadakan kesalahan yang dilakukan, mencegah terulangnya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan. Selain itu pengawasan dilakukan agar dapat meningkatkan kelancaran operasi instansi. Pelaksanaan pengawasan pada Bright Store Pertamina Retail Semarang sesuai dengan rencana. Pengawasan sangat penting dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sukses. Dengan demikian pimpinan tidak boleh mengabaikan pengawasan dalam setiap aktivitas organisasi karena sifat pengawasan adalah melakukan koreksi atau perbaikan terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pimpinan perusahaan wajib secara berkala mengadakan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan secara berkelanjutan dan hasilnya secara

berkala dilaporkan kepada pimpinan tertinggi perusahaan.

### **Pengujian Hipotesis Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Dari hasil perhitungan t-hitung ( $2,045 > t\text{-tabel } (1,672)$ ) atau  $\text{sig } t$   $0,046 < 0,05$ , dengan demikian  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wardani (2009), Suprihatiningrum (2012), Loana (2014) dan Silalahi (2014). Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan

kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

### **Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Dari hasil perhitungan t-hitung (2,877) > t-tabel (1,672) atau sig t (0,006) < 0,05, dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dudung Mulyadi (2012). Hal ini berarti Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai Prestasi kerja karyawan. Hal ini

berarti untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang karyawan dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi. Seorang karyawan disebut berdisiplin tinggi bila dia memiliki sikap, mental dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan.

Sebagai karyawan yang berkerja di perusahaan swasta, karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

### **Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	829,907	3	276,636	80,528	,000 <sup>b</sup>
	Residual	188,940	55	3,435		
	Total	1018,847	58			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil perhitungan F-hitung ( $80,528$ ) > F-tabel ( $2,773$ ) atau sig F ( $0,000$ ) <  $0,05$ , dengan demikian H4 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang, hal ini dikarenakan prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang yang meningkat dapat dicapai apabila semakin baik pengawasan, motivasi dan disiplin kerja.

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi pengawasan ( $b_1$ ) sebesar  $0,296$  dan t hitung ( $3,011$ ) > t tabel ( $1,672$ ) atau sig t  $0,004$  <  $0,05$ , dengan demikian H1 diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Bright

Store Pertamina Retail Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi motivasi ( $b_2$ ) sebesar  $0,254$  dan t hitung ( $2,045$ ) > t tabel ( $1,672$ ) atau sig t ( $0,046$ ) <  $0,05$ , dengan demikian H2 diterima.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $b_3$ ) sebesar  $0,376$  dan t hitung ( $2,877$ ) > t tabel ( $1,672$ ) atau sig t ( $0,006$ ) <  $0,05$ , dengan demikian H3 diterima.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana F hitung ( $80,528$ ) > F tabel ( $2,773$ ) atau sig F ( $0,000$ ) <  $0,05$ , dengan demikian H4 diterima

5. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,804 yang berarti variasi perubahan prestasi kerja karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang dipengaruhi pengawasan, motivasi dan disiplin kerja sebesar 80,4%, sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian (misalnya lingkungan kerja dan kemampuan kerja).

#### **Saran**

1. Sebaiknya pimpinan yang ada di Bright Store Pertamina Retail Semarang dapat meningkatkan pemberian teguran lisan maupun tertulis secara tegas kepada para karyawan yang melanggar peraturan agar karyawan lebih bertanggung jawab atas segala tugas yang menjadi kewajibannya.
2. Selain itu dapat lebih memperhatikan pelaksanaan pengawasan dengan melakukan peninjauan langsung oleh atasan sehingga dapat dengan segera mengetahui kesalahan atau pelanggaran yang terjadi dan dapat diambil tindakan koreksi.
3. Sebaiknya Bright Store Pertamina Retail Semarang mengadakan diklat-diklat yang berkaitan dengan bidang tugas para karyawan, untuk meningkatkan masing-masing keahliannya; memberikan penghargaan-penghargaan baik moril maupun materil kepada karyawan yang terlihat memiliki kinerja yang cukup tinggi.
4. Sebaiknya pimpinan yang ada di Bright Store Pertamina Retail Semarang harus bertindak tegas dalam hal pemberian sanksi terhadap kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sanksi-sanksi tersebut seharusnya dapat dibedakan sesuai dengan besar kecilnya kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Dalam hal disiplin kerja karyawan sebagai akibat dari kurangnya pengawasan hendaknya instansi memperhatikan tindakan pendisiplinan yang diberikan kepada karyawan

### **Keterbatasan**

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen dan tidak menggunakan variabel lainnya.
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus lain di luar obyek penelitian.
3. Karena keterbatasan waktu dan biaya sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut. Selain itu penelitian ini juga hanya menggunakan data *cross section*. Data *cross section* memiliki keterbatasan dalam menerangkan stabilitas hubungan antar variabel yang dilibatkan dalam suatu penelitian dari waktu ke waktu.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Asmawar, 2014, *Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin dan Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya*, Jurnal

Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 3, No. 1, Februari 2014 - 10

Eka Suryaningsih Wardani, 2009, *Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar*, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Gunadarma

As'ad, Moh, 2004, *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty, Yogyakarta

Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.

Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Gibson, James L. Dan Donelly. 2007. *Organisasi*. Penerbit Erlangga: Jakarta

Griffin, 2004, *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions*, Leadership Quarterly, Vol. 15, pp. 329-354

- Harahap, Sofyan Syafri. 2001. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Pustaka Quantum
- Hasibuan, Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Husnaini. 2008. *Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Loana, Sylvia Indra, 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 7 No. 1 Januari 2014.
- Maharani, Intan Ratna, 2010, *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis*, Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol I, No. 3, Desember 2010
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda Karya, Bandung.
- Maringan, Masri. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia Jakarta
- Mathis, Robert R. & John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid I dan II, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Pamesti, 2014, Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan, Diponegoro Journal of Social.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Reksohadiprodjo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Rofi, Ahmad Nur, 2012, *Pengaruh Disiplin dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*
- Siagian, Sondang., 2006, *Fungsi-fungsi Manajerial*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Silalahi, Bonar P, 2014, *Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 2
- Simamora, Henry, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta

Singarimbun, Masri dan Efendy,  
2007, *Metode Penelitian*,  
Survey LP3ES, Jakarta

Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk  
Penelitian*. Alfabeta,  
Bandung

Suprihatiningrum, Hesti, 2012,  
*Faktor–Faktor Yang  
Mempengaruhi Prestasi  
Kerja (Studi Pada Karyawan  
Kantor Kementerian Agama  
Provinsi Jawa Tengah)*,  
Jurnal, Sekolah Tinggi Ilmu  
Ekonomi Widya Manggala,  
Semarang

Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*,  
Penerbit Kencana Prenada  
Media Group Jakarta

Suyono, Wahyu Galih Pramudito,  
2014, Pengaruh Motivasi,  
Kemampuan Dan Disiplin  
Terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi pada Radio Republik  
Indonesia Semarang), Jurnal,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Dian Nuswantoro

Umar, Husien, 2008, *Riset Sumber  
Daya Manusia Dalam  
Organisasi*, PT. Gramedia  
Pustaka Utama, Jakarta.

Wardani, Eka Suryaningsih, 2009,  
Pengaruh Kompensasi,  
Keahlian dan Motivasi  
Kerja Terhadap Prestasi  
Kerja Karyawan Pada PT.  
Pembangkitan Jawa Bali  
Unit Pembangkitan Muara  
Tawar, Fakultas Ekonomi,  
Jurusan Manajemen  
Universitas Gunadarma