

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN POLTEKKES
KEMENKES SURAKARTA KAMPUS II

Oleh
Rohmat

Abstract

The performance of the teaching staff is a supporting factor that cannot be ignored in achieving the educational goals of the tertiary institution. Educational staff have the duty to support the running of the education process in tertiary institutions through administrative services for the implementation of an effective and efficient educational process.

The objectives in this study are to: 1) Know the effect of job satisfaction on the performance of educational staff 2) Know the effect of discipline on the performance of educational staff 3) Know the influence of motivation on the performance of educational personnel and 4) Know the effect of job satisfaction, discipline and motivation on the performance of educational staff. This type of research is a survey and classified in explanatory research. This research was conducted at Campus II Health Polytechnic (Poltekkes) Surakarta. The study population of all educational staff at Campus II Surakarta Health Polytechnic totaling 46 people and the whole was used as a sample with census techniques. Data collection techniques using observation and questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression. The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on the performance of the teaching staff at Campus II Surakarta Health Polytechnic. Discipline has a positive and significant effect on the performance of teaching staff at Campus II Health Polytechnic Surakarta. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of teaching staff at Campus II Health Polytechnic Surakarta. Job satisfaction, discipline and work motivation simultaneously influence the performance of the teaching staff at Campus II Health Polytechnic Surakarta.

Suggestions should be given to the leadership to increase the provision of salary on a regular basis as well as provide promotional opportunities for educational staff who excel. the leadership conducts regular supervision of the performance of the education staff.

Keywords: *job satisfaction, discipline, motivation, performance*

Pendahuluan.

Kinerja sebuah institusi dalam pemberian pelayanan publik tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja organisasi. Motivasi menjadi salah

satu faktor dalam mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja, hal ini apabila tenaga kependidikan termotivasi maka akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan dari pekerjaan yaitu memberikan pelayanan yang baik kepada mahasiswa.

Kepuasan kerja adalah evaluasi individu tentang tugas dan konteks pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan penilaian tentang karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di tempat kerja (Maier, et al., 2012: 3). Sutrisno (2014: 87-88) menyatakan bahwa disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2012: 281).

Penelitian ini dilakukan di Kampus II Politeknik Kesehatan (Poltekkes) Surakarta II. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa peneliti melihat beberapa permasalahan diantaranya adalah masih ada tenaga kependidikan yang melanggar tata tertib dan kurang disiplin hadir di kampus. Kepuasan kerja tenaga kependidikan juga perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran dimana ketidakpatuhan di dalam pelaksanaan pekerjaan menunjukkan rendahnya kepuasan kerja tenaga kependidikan dan hal ini akan berdampak negatif apabila terus dibiarkan, karena akan dapat menurunkan kinerja yang pada akhirnya akan menurunkan mutu pendidikan.

Metode Penelitian.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey.

Menurut Sugiyono (2014: 11) pengertian metode survey adalah : “Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis”. Peneliti berusaha untuk menjelaskan pengaruh/hubungan antara variabel-variabel bebas yaitu kepuasan kerja, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pengujian hipotesis tertentu yang telah dirumuskan.

Penelitian ini dilakukan di Kampus II Politeknik Kesehatan (Poltekkes) Surakarta.mulai bulan September-Desember 2020,karena Poltekkes Surakarta merupakan Lembaga tinggi yang menyelenggarakan pendidikan dalam bidang Ortotik Prostetik di Indonesia. Unit analisis penelitian dalam hal ini adalah tenaga kependidikan yang memberikan pelayanan kepada dosen ataupun kepada mahasiswa.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta yang berjumlah 46 orang. Karena populasi sebanyak 46 orang maka kurang dari 100 sehingga keseluruhan populasi dapat digunakan sebagai sampel dengan teknik penelitian populasi atau sensus.

Sumber data yang dipakai antara lain primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari

responden dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder adalah data diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, data ini dikutip dari literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari. Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen melalui perhitungan nilai Tolerance dan VIF menggunakan program SPSS. Uji autokolerasi bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan program SPSS.

Analisis yang digunakan adalah regresi berganda, Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (kepuasan kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja tenaga kependidikan). Kemudian Uji t , Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja tenaga kependidikan) secara parsial. Uji F digunakan untuk

menganalisis pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja tenaga kependidikan). Koefisien Determinasi (R^2) Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas (kepuasan kerja, kedisiplinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja tenaga kependidikan) yang dinyatakan dalam persentase.

Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta didirikan berdasarkan SK MENKES-KESSOS No: 298/MENKES-KESSOS/SK/IV/2001 tanggal 16 APRIL 2001, yang awalnya merupakan penggabungan dari empat institusi, yaitu (1) Akademi Keperawatan, (2) Akademi Kebidanan, (3) Akademi Fisioterapi (4) Akademi Okupasi Terapi. Pada saat ini Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta memiliki 9 (sembilan) jurusan dan 20 (dua puluh) Program Studi yang terdiri dari 10 (sepuluh) Program Studi Diploma III, 7 (tujuh) Program Studi Sarjana Terapan dan 3 (tiga) Program Studi Profesi.

Uji instrumen penelitian.

1. Uji Validitas

Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Dari hasil keseluruhan item pernyataan variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai r hitung $> r$ tabel (0,2020) atau nilai p value $< 0,05$, oleh karena itu maka keseluruhan item pernyataan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Variabel Kedisiplinan (X_2)

Dari hasil keseluruhan item pernyataan variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai r hitung $> r$ tabel (0,2020) atau nilai p value $< 0,05$, oleh karena itu maka keseluruhan item pernyataan variabel kedisiplinan dinyatakan valid.

Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Dari hasil keseluruhan item pernyataan variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa nilai r hitung $> r$ tabel (0,2020) atau nilai p value $< 0,05$, oleh karena itu maka keseluruhan item pernyataan variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

Dari hasil keseluruhan item pernyataan variabel kinerja tenaga kependidikan dapat diketahui bahwa nilai r hitung $> r$ tabel (0,2020) atau nilai p value $< 0,05$, oleh karena itu maka keseluruhan item pernyataan variabel kinerja tenaga kependidikan dinyatakan valid.

1. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel (kepuasan kerja, kedisiplinan, motivasi kerja dan kinerja) $>$ nilai kritis (0,60), maka dalam penelitian ini keseluruhan variabel dikatakan reliabel.

Deskripsi Hasil Analisis Data.

a. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda mensyaratkan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik. Hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai toleransi variabel kepuasan kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF

kurang dari 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

c. Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa p value sebesar $0,992 > 0,05$, berdasarkan hal tersebut maka tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja, lingkungan kerja dan komunikasi $> 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Uji Normalitas Data.

Hasil tabel uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh p value sebesar $0,968 > 0,05$, sehingga data terdistribusi normal.

2. Karakteristik Responden

a. Usia Responden

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 15 orang (32,6%), responden dengan usia 30-39 tahun sebanyak 17 orang (37,0%), responden dengan usia 40-49 tahun sebanyak 11 orang (23,9%) dan responden dengan usia 50 tahun ke atas sebanyak 3 orang (6,5%)

b. Jenis Kelamin Responden

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 24 orang (52,2%) sedangkan responden perempuan sebanyak 22 orang atau (47,8%).

c. Masa Kerja Responden

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 12 orang (26,1%), responden dengan masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 16 orang (34,8%)

sedangkan responden dengan masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 18 orang atau (39,1%).

a. Deskripsi variabel kepuasan kerja (X_1)

Hasil statistik deskriptif variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,22) yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan puas dengan pembagian pekerjaan yang ada di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta sedangkan rata-rata terendah (3,98) yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan puas terhadap pembayaran gaji dan adanya kesempatan promosi jabatan. Hasil deskriptif variabel kepuasan kerja diperoleh rata-rata sebesar (4,06), hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta dalam kategori tinggi.

b. Deskripsi variabel kedisiplinan (X_2)

Hasil statistik deskriptif variabel kedisiplinan diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,22) yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan berusaha untuk disiplin dalam mentaati peraturan yang ditetapkan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta sedangkan rata-rata terendah (3,78) yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan selalu bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh pimpinan. Hasil deskriptif variabel kedisiplinan diperoleh rata-rata sebesar (4,04), hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta dalam kategori tinggi.

c. Deskripsi variabel motivasi kerja (X_3)

Hasil statistik deskriptif variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,15) yang menyatakan bahwa adanya jaminan sosial di institusi ini membuat tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta semangat bekerja sedangkan rata-rata terendah (3,93) yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan merasa senang apabila hasil pekerjaannya mendapatkan pujian dari pimpinan serta termotivasi bekerja untuk mendapatkan piagam penghargaan sebagai dasar promosi jabatan. Hasil deskriptif variabel motivasi kerja diperoleh rata-rata sebesar (4,05), hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta dalam kategori tinggi.

d. Deskripsi variabel kinerja tenaga kependidikan (Y)

Hasil statistik deskriptif variabel kinerja tenaga kependidikan diperoleh nilai rata-rata tertinggi (4,13) yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta selalu menjaga kualitas dari hasil pekerjaan sedangkan rata-rata terendah (3,91) yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan menyatakan bahwa hasil pekerjaannya dapat dipertanggungjawabkan. Hasil deskriptif variabel kinerja tenaga kependidikan diperoleh rata-rata sebesar (4,05), hal ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta dalam kategori tinggi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,130 + 0,484X_1 + 0,298X_2 + 0,382X_3 + e$$

- a. Konstanta (a) : 2,130, berarti apabila variabel bebas (kepuasan kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja) sama dengan nol (0) maka kinerja tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta adalah positif.
- b. $b_1 = 0,484$ adalah koefisien regresi kepuasan kerja dan bernilai positif, berarti apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka kinerja tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta juga akan meningkat dengan asumsi variabel kedisiplinan dan motivasi kerja dianggap tetap.
- c. $b_2 = 0,298$ adalah koefisien regresi kedisiplinan positif, berarti apabila kedisiplinan semakin baik maka kinerja tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta juga akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dianggap tetap.
- d. $b_3 = 0,382$ adalah koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif, berarti apabila motivasi kerja semakin tinggi maka kinerja tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan kedisiplinan dianggap tetap.

4. Uji t

- a. Hasil uji t pengaruh variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung 3,675 dengan *p value* (0,001) < 0,05, sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga

kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta

- b. Hasil uji t pengaruh variabel kedisiplinan diperoleh nilai t hitung 3,697 dengan *p value* (0,001) < 0,05, sehingga kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta
- c. Hasil uji t pengaruh variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung 3,629 dengan *p value* (0,001) < 0,05, sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta

5. Uji F

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung 38,576 dengan *p value* 0,000 sehingga < 0,05, berarti kepuasan kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta.

6. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,715 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kampus II Politeknik Kesehatan Surakarta sebesar 71,5%, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.

Penutup

Hasil statistik deskriptif variabel kepuasan kerja diperoleh nilai

terendah adalah tentang pemberian gaji dan promosi jabatan, oleh karena itu hendaknya pihak pimpinan perlu meningkatkan pemberian gaji secara berkala serta memberikan kesempatan promosi bagi tenaga kependidikan yang berprestasi. Hasil statistik deskriptif variabel kepuasan kerja diperoleh nilai terendah adalah tentang pengawasan pimpinan, maka hendaknya pimpinan melakukan pengawasan secara berkala terhadap kinerja dari tenaga kependidikan. Hasil statistik deskriptif variabel kepuasan kerja diperoleh nilai terendah adalah tentang pujian dan piagam penghargaan, maka hendaknya pimpinan perlu memberikan piagam penghargaan bagi tenaga kependidikan yang berprestasi yang dapat digunakan sebagai syarat dalam promosi jabatan.

Daftar Pustaka

- Ahfas., Harun, CZ., Ibrahim, S. 2018. Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Implementasi Absensi Sidik Jari. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol 6 No 4.
- Al Zu'bi, HA. 2010. A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 12.
- Arda, M. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol 18 No 1.
- Ardana, IK, Mujiati, NW., Utama, IWM. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arep, I dan Tanjung. H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Arianto, DAN. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Vol 9, No 2.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aziri. B. 2011. Job Satisfaction: A literature Review. *Management Research And Practice*. Vol 3 No 4.
- Cinnamon, G. 2018. Pengaruh Motivasi Finansial Dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. Vol 6 No 1.
- Cong, NN and Van, DN. 2013. Effects 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.
- Effendy, OU. 2012. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gitusudarmo, I dan Sudita, IN. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE.
- Hameed, A and Waheed, A. 2011. Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 13.
- Handoko, H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, SPM. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kelimedja; Hairudinor; Ridwan, MN; Dalle, J. 2018. The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline Toward Employee Performance of PT. Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia". *European Journal of Human Resource Management Studies*. Vol 2 No 1.
- Kristianto, D. 2010. Meningkatkan Motivasi Kerja dengan Penghargaan Berbasis Kinerja Bagi Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 10, No. 2.
- Littlejohn, SW dan Foss, KA. 2011. *Teori Komunikasi*. (Alih Bahasa : Muhammad Yusuf Hamdan). Jakarta : Salemba Humanika.
- Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A., & Weitzel, T. 2012. Analyzing The Impact Of HRIS Implementations On HR Personnel's Job Satisfaction & Turnover Intention. *Journal of Strategic Information Systems*, No. XXX.
- Nurrohm, H dan Anatan, L. 2009. Efektivitas Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, Vol 7 No 4.
- Oluseyi, A. Shadare and Ayo, T. Hammed, 2009, Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Vol 2 No. 2.
- Prawatya, DA dan Raharjo, ST. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di KRAI Purwodadi. *Diponegoro Journal of Management*. Vol 1. No. 1.
- Putrana, Y., Fathoni, A dan Warso, MM. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Manajemen*, Vol 2 No. 2.
- Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SR. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rohmatulloh, W dan Satrio, B. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 6, No 9.
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sule dan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Kencana.

- Susanto, H. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol 2, No 2.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Victor, EO and, Coker, MA, 2012, Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State. *Public Policy and Administration Research*. Vol. 2, No.3.
- Wursanto, IG. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta : Pustaka Setia