

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KUALITAS SDM MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KANTOR KECAMATAN DI KABUPATEN JENEPONTO)

Hery fadly*¹,

¹Universitas Mega Rezky Makassar
e-mail: *¹heryfadly393@gmail.com,

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin kerja, Kualitas SDM melalui motivasi terhadap kinerja Pegawai kantor Kecamatan di Kabupaten Jeneponto

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di 6 (enam) kantor Kecamatan yaitu, Kecamatan batang, Tarawang, Kelara, Arungkeke, Binamu, Turatea. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di 6 (enam) kantor kecamatan sebanyak 113 orang. Menggunakan teknik sampel probability sampling, Distribusi koesioner dilakukan secara bertahap, dimana semua responden menyelesaikan koesioner dengan lengkap. Dengan demikian, sampel akhir dalam penelitian sebanyak 113 orang. tata cara pengumpulan informasi merupakan pembagian koesioner kemudian diisi sesuai butir-butir pertanyaan yang telah disediakan. analisa informasi menggunakan path Analisis atau Analisis Path dengan software SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai korelasi paling tinggi dibandingkan dengan pengaruh langsung lainnya. Motivasi yang dimiliki pegawai dianggap sebagai suatu kelebihan personal pegawai yang mampu memberikan manfaat bagi instansi karena dengan kemampuan tersebut karakter individual terukur yang memudahkan manajemen menangkap potensi-potensi dalam peningkatan tujuan instansi. Korelasi terendah ditunjukkan pada pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan di kabupaten Jeneponto.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kualitas SDM, Motivasi, Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study is to find out how much influence work discipline and quality of human resources through motivation have on the performance of sub-district office employees in Jeneponto Regency.

This research method uses a quantitative approach. This research was conducted in 6 (six) District offices, namely, Batang, Tarawang, Kelara, Arungkeke, Binamu, Turatea Districts. The research population was all employees in 6 (six) sub-district offices, totaling 113 people. Using a probability sampling technique, the questionnaire distribution was carried out in stages, where all respondents completed the questionnaire completely. Thus, the final sample in the study was 113 people. the procedure for collecting information is the distribution of questionnaires then filled in according to the questions that have been provided. information analysis using path analysis or path analysis with SPSS software version 25.0. The results showed that the direct effect of motivation on employee performance has the highest correlation value compared to other direct effects. Motivation possessed by employees is considered as a personal advantage of employees who are able to provide benefits to agencies because with these abilities individual characters are measurable which makes it easier for management to capture potentials in increasing agency goals. The lowest correlation is shown in the direct effect of work discipline on the performance of sub-district office employees in Jeneponto district.

Keywords: Work Discipline, HR Quality, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Menurut (Jusuf, 2015: 3) Pengelolaan sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya yang sangat penting kontribusinya pada tujuan organisasi dan untuk digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. SDM perlu untuk dicocokkan dengan kebutuhan organisasi yang dinyatakan dalam bentuk aktifitas, sehingga penempatan SDM sesuai dengan kebutuhan aktifitas unit tersebut baik dalam kualitas maupun kuantitasnya (Riswanto, 2016). Dalam prinsip ekonomi, tentunya pengalokasian sumber daya yang digunakan dalam proses harus sesuai dengan prinsip efisiensi dan efektivitas, sehingga semua tujuan proses pelayanan tercapai dengan optimal tanpa adanya sumber daya yang digunakan dengan percuma. Penempatan alokasi sumber daya manusia dalam menunjang pelaksanaan pemerintahan hendaknya dilaksanakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan beban kerja.

Pada posisi tertentu diperlukan kualitas sdm yang tepat sdm tersebut tidak harus dengan kualitas yang maksimal atau paling baik tetapi disesuaikan tugas pokok fungsi yang telah ditetapkan pada posisi yang ada pada suatu dengan kebutuhan pekerjaan yang ada, sehingga penggunaan tiap sdm akan efektif dan sesuai unit kerja terlaksananya tugas yang baik, karena hal ini sebagai faktor penting dalam penyelenggaraan fungsi dan tugas pemerintahan daerah. Kaho dalam Syaiful (2017: 17). menyantakan sikap mentalitas/moralitas yang baik dan jujur, mempunyai sifat bertanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaannya, dan memiliki kecakapan dan kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini berusaha mengungkap sejauh mana “Pengaruh disiplin kerja, kualitas sdm, melalui Motivasi terhadap kinerja pegawai” (Studi kantor kecamatan di kabupaten Jeneponto).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah survey explanatory dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai sebanyak 133 orang. Menggunakan teknik sampli probability sampling, Distribusi koesioner dilakukan secara bertahap, dimana semua responden menyelesaikan koesioner dengan lengkap. Dengan demikian, sampel akhir dalam penelitian sebanyak 113 orang. tata cara pengumpulan informasi merupakan pembagian koesioner kemudian diisi sesuai butir-butir pertanyaan yang telah disediakan. analisa informasi menggunakan path Analisis atau Analisis Path dengan software SPSS versi 25.0.

1. Landasar Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

a. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) Disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. sedangkan menurut Sinambela (2016:332) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”.

Menurut Dermawan (2013) “Disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) Disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Menurut Hasibuan (2011) Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini tersebut mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan”.

b. Kualitas

Menurut Hasibuan (2012:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa).

Sedangkan definisi sumber daya manusia menurut Marwansyah (2010:3). Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Menurut Snell dan Bohlander (2010:4) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang – orang yang menjalankannya.

c. Motivasi

Menurut Sunyoto, (2012 : 11), motivasi ialah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya definisi motivasi menurut Maslow (2011) menjelaskan motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. Kuat atau lemahnya motivasi kerja ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan atau kebutuhannya. Singkatnya.

d. Kinerja

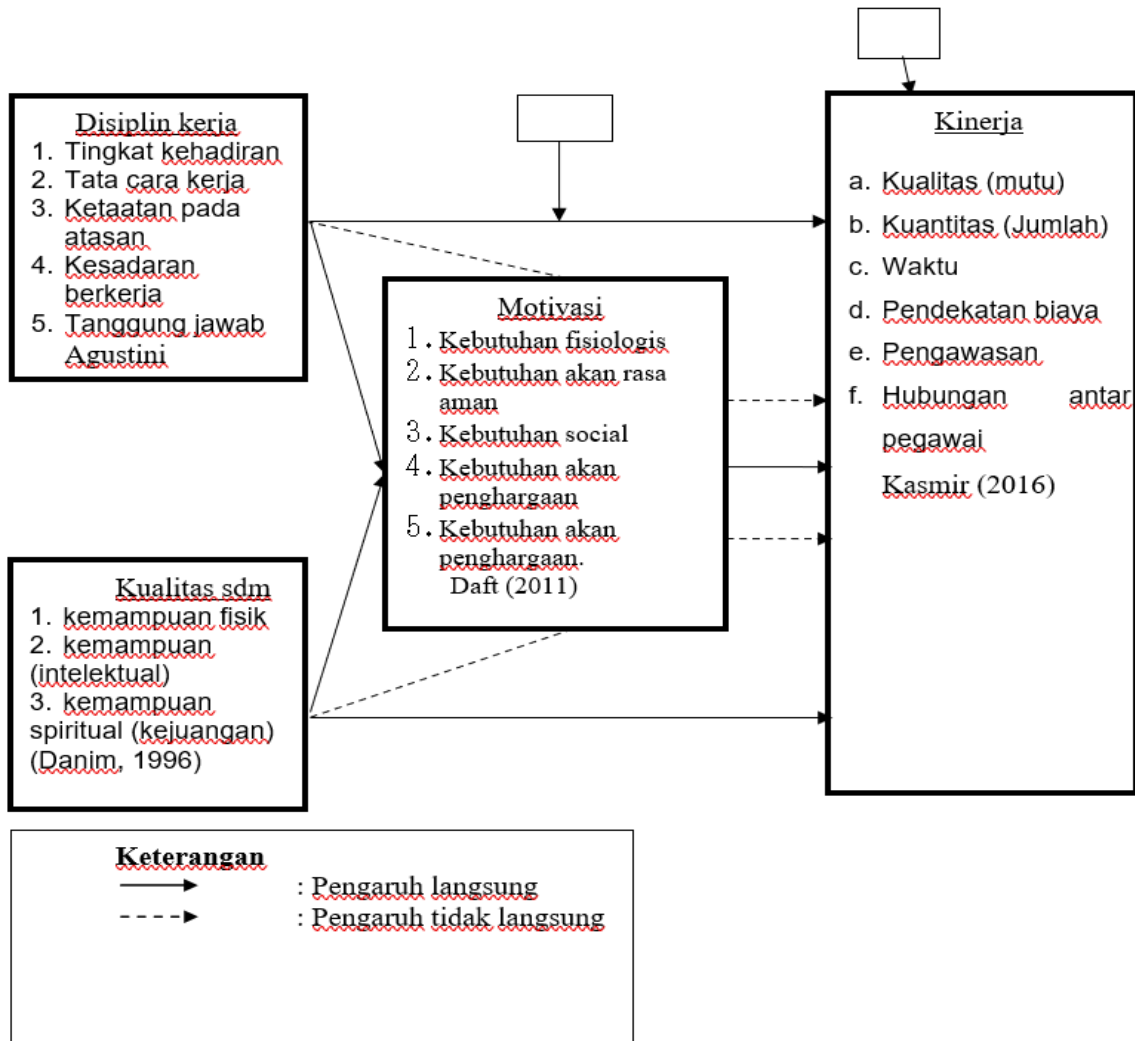
Menurut Edision (2016) menyatakan “kinerja ialah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Sedangkan definisi kinerja menurut Sutrisno (2016) ”kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Menurut sutrisno (2016) “kinerja ialah kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas, hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam suatu kelompok”.

2. Kerangka Konseptual

Hubungan antara variable, baik langsung maupun tidak langsung dapat diilustrasikan dalam kerangka kerja konseptual pada gambar 1, sebagaimana hipotesis yang telah dibangun dalam literature review



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Data

Untuk analisis jalur digunakan dua pengujian, analisis jalur model I, dan analisis jalur model II, nilai Hasil analisis dapat dilihat pada table dibawah ini:

Analisis Path Model I

Pengaruh Disiplin kerja (X1), Kualitas sdm (X2) terhadap motivasi (Y)

Tabel. 1
x1 dan x2, terhadap y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.239	1.520		4.105	.000
	Disiplin Kerja	.179	.063	.303	2.825	.006
	Kualitas SDM	.435	.110	.423	3.938	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi
 Nilai koefisien regresi (β_1) = .303 dengan tingkat signifikansi .006 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan. Hal yang sama jika melihat nilai tHitung dan tTabel sebesar ($2.825 > 1.981$) menunjukkan pengaruh positif signifikan, ini berarti peningkatan pengaruh yang terjadi pada disiplin kerja terhadap motivasi sebesar 30.3 %.
- b. Pengaruh kualitas sdm terhadap motivasi
 Nilai koefisien regresi (β_2) = .423 dengan tingkat signifikansi .000 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan. Hal yang sama jika melihat nilai tHitung dan tTabel sebesar ($3.938 > 1.981$). Ini berarti peningkatan pengaruh yang terjadi pada kualitas sdm terhadap motivasi sebesar 42.3 %.

Analisis Path Model II

Pengaruh disiplin kerja, kualitas sdm, dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Tabel. 2
 x1, x2, dan y, terhadap z

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.564	2.100		2.173	.032
	Disiplin Kerja	-.040	.084	-.052	-.480	.633
	Kualitas SDM	.396	.152	.290	2.611	.010
	Motivasi	.699	.123	.526	5.700	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: HasilOlahData, 2020

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
 Nilai koefisien regresi (β_3) = -.052 dengan tingkat signifikansi .633 yang berarti tidak signifikan, atau berdasarkan nilai tHitung dan tTabel, dimana nilai tTabel yang didapatkan sebesar ($-.040 < 1,981$) dengan demikian Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan. Dilihat dari Besarnya nilai pada unstandardized coefficients beta sebesar -.052 atau 0.52 % yang berarti setiap terjadi peningkatan, maka hanya akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.52 %.
- b. Kualitas sdm terhadap kinerja pegawai
 Nilai koefisien regresi (β_4) = .290 dengan tingkat signifikansi 0,10 yang berarti signifikan (Sig < 0.05), hal yang sama jika melihat nilai tHitung dan tTabel, dimana nilai tTabel yang didapatkan sebesar ($2.611 > 1.981$) dengan demikian kualitas sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh pada unstandardized coefficients beta sebesar .290 atau 29.0 % yang berarti setiap terjadi peningkatan Kualitas SDM, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 29.0 %.
- c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
 Nilai koefisien regresi (β_5) = 0.526 dengan tingkat signifikansi .000 < 0.05 yang berarti signifikan, atau berdasarkan nilai tHitung dan tTabel, dimana nilai tTabel yang didapatkan sebesar ($5.700 > 1.981$) dengan demikian, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh pada unstandardized coefficients beta sebesar .699 atau 69.9 % Hal ini mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sehingga setiap terjadi peningkatan motivasi maka akan meningkatkan

2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

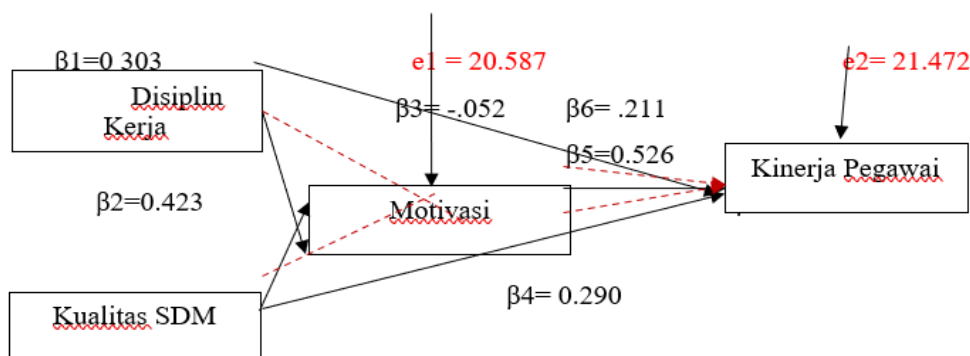
a. Pengaruh variabel disiplin kerja (x1) terhadap kinerja pegawai (z) melalui motivasi (y)

Diketahui pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X1) melalui motivasi (Y) ke kinerja pegawai (Z) adalah perkalian antara jumlah pengaruh disiplin Kerja (X1) dan motivasi (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) dengan nilai Beta yaitu: $0.303 \times 0.526 = 0.159$. Maka pengaruh total yang diberikan disiplin kerja melalui motivasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah pengaruh langsung ditambahkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $-0.052 + 0.159 = 0.107$. Hasil ini menunjukkan secara tidak langsung disiplin kerja (X1) melalui motivasi (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Z).

b. Pengaruh kualitas sdm (x2) terhadap kinerja pegawai (z) melalui motivasi (y)

Diketahui bahwa pengaruh langsung kualitas sdm (x2 terhadap kinerja pegawai (z) sebesar 0.290 dan pengaruh tidak langsung kualitas sdm (x2) ke kinerja pegawai (z) adalah perkalian antara jumlah pengaruh kualitas sdm (x2) dan motivasi (y) dengan nilai beta yaitu: $0.423 \times 0.526 = 0.222$. maka pengaruh total yang diberikan kualitas sdm (x2) melalui motivasi (y) terhadap kinerja pegawai (z) adalah pengaruh langsung ditambahkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0.290 + 0.222 = 0.512$ berarti disiplin kerja melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis jalur terhadap seluruh variabel bebas, intervening serta terikat sehingga bisa dibuatkan path analisis sebagai berikut:



Gambar 4.8 Diagram Model II

Hasil Uji Hipotesis

Tabel. 3
Hasil uji hipotesis

No	Hipotesis	Nilai	Sig	Hasil
1	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	0.303	.006	Positif dan signifikan
2	Kualitas sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	0.423	.000	Positif dan signifikan
3	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan jeneponto.	-0.052	.633	Tidak positif dan tidak signifikan
4	Kualitas sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan jeneponto	0.290	.010	Positif dan signifikan

5	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan jeneponto	0.526	.000	Positif dan signifikan
6	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di kantor kecamatan jeneponto	0.211	.000	Positif dan signifikan
7	Kualitas sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di kantor kecamatan jeneponto	0.512	.000	Positif dan signifikan

3. Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai kecamatan di kabupaten jeneponto. Positif dan signifikan. Diperkuat oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Heny Sidanti, Tahun 2016, yang menghasilkan penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai . seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Pengaruh Kualitas SDM terhadap motivasi pegawai kecamatan di kabupaten jeneponto. Positif dan signifikan. Hal ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh sSaharuddin dan Budiman tentang PengaruhH kualitas sumber daya manusia dalammeningkatkan kinerja tim pengolah kegiatan program nasionalpemberdayaan masyarakat mandiri di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara terbukti kebenarannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pegawai kecamatan di kabupaten jeneponto. Tidak Positif dan signifikan. Hamid dan M. Soe’oed Hakam, (2014), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia sehingga pada saat motivasi meningkat maka kinerja sumber daya manusia juga meningkat.

Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai pegawai kecamatan di kabupaten jeneponto. Positif dan signifikan. diperkuat oleh temuan yang dilakukan Penelitian Ferdy Leuhery berjudul pengaruh kualitas sumber daya manusia. Kualitas SDM dapat berkembang jika pegawai mampu mengembangkan jenjang karier, pelatihan, dan pengalaman yang baik. terhadap prestasi kerja pegawai kantor kecamatan di kabupaten Jeneponto.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai kecamatan di kabupaten jeneponto. Positif dan signifikan. Penelitian Kiki Cahaya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, di ditemukan bahwa motivasi kerja terhadap kualitas karyawan terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai kerja melalui motivasi kantor kecamatan di kabupaten jeneponto. Positif dan signifikan. diperkuat oleh temuan Hepiana Patmarina Nuria Erisna Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung tentang mengemukakan bahwa Dalam pelaksanaan pembangunan mengemukakan bahwa disiplin

kerja melalui motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Pengaruh kualitas sdm terhadap kinerja pegawai kerja melalui motivasi kantor kecamatan di kabupaten jeneponto. Positif dan signifikan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Kasanudin (2011) dan Sitohang (2009), bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerjakaryawan PDAM. mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa).

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada 7 hipotesis yang diajukan,ada 6 yang berpengaruh positif dan signifikan, dan ada 1 yang tidak berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi terhadap kinerja pegawai memberikan nilai korelasi paling tinggi. Dari beberapa faktor yaitu individual memiliki keahlian yang cukup baik, namun pada kemampuan, latar belakang dan demografi sudah baik. begitu juga dengan faktor psikologis yaitu persepsi, personality, pembelajaran dan motivasi yang sangat baik, meskipun begitu attitude pegawai di kecamatan baik. Selain itu faktor organisasi dengan sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan struktur sudah baik, begitu juga dengan job design yang sangat baik pula, hal ini dikarenakan masing-masing pegawai saling membantu satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Konsep, Dan Aplikasi Dengan Lisrel 8.54, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, F.C., 2002,Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi ,2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP.,1997, Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas, Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Hernowo Narmodo Dan M. Farid Wajdi. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Hal. 2-7.
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad, 2002, Manajemen Personalial. BPFE-Yogyakarta.
- Jae, Moon M, 2000, "Organizational Commitment Revisited In New Public Management", Public Performance & Management Review, Vol. 24, No.2
- Jahrie, A. Fikri, S. Hariyoto. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama) Jakarta: Asosiasi Institut Manajemen Indonesia.
- Juhro, R.Muchamad,1989, Jurnal Dan Praktek 2,Kanisius , Yogyakarta.
- Johnson Dongoran, 2001, "Komitmen Organisasional: Dua Sisi Sebuah Koin", Dianekonomi, 7 (1), Hal. 35-56.
- Laiterner, Alfred R, 1983, Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja, Aksara Baru,Jakarta.
- Luthans, Fred, 1995, "Organizational Behavior", Seventh Edition, Boston: Mcgraw-Hill, Inc.Mcneese-Smith, Donna, 1996, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, And Organizational Commitment " Hospital & Health Services Administration, Vol. 41: 2, P. 160-175
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2000 , Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manulang, ML, 1988 , Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Mariyanto Dedy H, 2010. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kedisiplinan Waktu Kerja Karyawan. Program Sarjana. Fakultas Psikologi UMS Surakarta.
- Maryoto, Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mohammad Syibli, Indung Sudarso Dan Udisubakti Ciptomulyono, 2009. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT Telkom Dengan Pendekatan SEM (Structural Equation Modelling). Program Pascasarjana. Magister Manajemen Teknologi, ITS Surabaya.
- Mowday, R. T., R. M. Steers And I. W. Porter, 1979, "The Measurement Of Organizational Commitment", *Journal Of Applied Psychology*, 84, P. 408-414
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. Psikologi Industri Dan Organisasi. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nitisemo, Alex, S., (1998) "Manajemen Personalia", Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.