

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA PROVINSI SUMATERA BARAT

Rina Supryanita¹⁾ dan Mela Munizar²⁾

^{1,2}Program Studi Manajemen, STIE Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

email: ¹⁾rinasupryanita190984@gmail.com

²⁾melamunizar17041998@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance. This type of research is quantitative research using descriptive methods. Data sources used are primary data and secondary data. Data collection techniques with library research and questionnaires. The population in this study were all employees of the Department of Commerce, Cooperatives and Small and Medium Enterprises in Lima Puluh Regency, West Sumatra Province, amounting to 66 people. And the sample is all the population of 66 people or better known as the census. The data analysis method used is the instrument test which is divided into validity and reliability test, descriptive variable analysis (TCR), classic assumption test that is normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The analytical tool used is multiple linear regression analysis using the SPSS 17.0 program. The results obtained are motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance in the Department of Commerce, Cooperatives, and Small and Medium Enterprises in Lima Puluh Regency, West Sumatra Province.

Keywords: *employee performance; motivation; work discipline*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 66 Orang. Dan yang dijadikan sampel adalah semua populasi berjumlah 66 orang atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Adapun metode analisa data yang digunakan adalah uji instrumen yang terbagi menjadi uji validitas dan uji reliabilitas, analisis deskriptif variabel (TCR), uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Alat analisa yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 17.0. Hasil yang didapatkan adalah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.

Kata kunci: disiplin kerja; kinerja karyawan; motivasi

Detail Artikel:

Diterima: 14 Oktober 2020

Disetujui: 30 November 2020

[DOI : 10.47896/MB.v1i2.280](https://doi.org/10.47896/MB.v1i2.280)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi. Mereka sebagai tenaga penggerak jalannya suatu organisasi baik diperusahaan maupun instansi pemerintahan. Organisasi tidak hanya harus memiliki teknologi yang canggih tetapi juga sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota memiliki tugas membantu kepala daerah dalam melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas dibidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UKM. Di instansi inilah pegawai diharapkan mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Namun kenyataannya masih ada kesenjangan yang terjadi, masih ada beberapa kelemahan yang dilakukan karyawan dimana mereka kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan kegiatan pra survey yang penulis lakukan, maka didapatkan permasalahan bahwa penyebab tertinggi menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh tingkat kehadiran. Dan disebabkan juga oleh faktor lain seperti ketidaktepatan penyelesaian tugas, kurangnya kerjasama antar karyawan dan beberapa faktor lainnya. Menurunnya kinerja juga dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan setiap bulannya.

Di dalam melakukan pendisiplinan, atasan harus bertindak adil. Jika pegawai melakukan pelanggaran maka diberi sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, sedangkan jika pegawai berprestasi diberi *reward*. Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten 50 Kota Provinsi Sumatera Barat”.

TELAAH LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2005), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas- tugas yang diberikan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2004), kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Handoko (2000) kinerja merupakan proses dimana organisasi menilai dan mengevaluasi prestasi dari kinerja karyawan. kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Defenisi Motivasi

Menurut Makmum (2007), motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai penggerakaktif dalam keadaan tertentu, terutama dalam mencapai tujuan mendesak. Menurut Mulyasa (2003), motivasi yaitu tenaga pendorong yang menimbulkan tingkah laku dalam mencapai tujuan. Seseorang akan sungguh- sungguh jika memiliki niat yang tinggi. Menurut Azwar (2000), motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja se optimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor eksternal dan internal. Faktor internal itu seperti bakat, minat, pengalaman, dan lain- lain. Serta faktor dari luar seperti gaji, kepemimpinan, dan- lain.

Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari- hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional (Handoko, 2004). Menurut Hasibuan (2005) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen

mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Menurut Fathoni (2006), disiplin adalah tindakan yang dilakukan apabila datang dan pulang tepat waktu dan ditentukan oleh manajer atau pimpinan.

Candra Andika Hadi Purnomo, Dkk (2017) di Indonesia menganalisis bahwa Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014) di Indonesia menganalisis bahwa Analysis result demonstrates that motivation have a positive and significant influence between motivation to employee performance. By significant value about 0,02 (less than 0,05). Therefore, hypothesis which stated that motivation have influence to employee's work could be accepted. There was no significant influence between work discipline to employee performance, by significant value 0.199 (greater than 0.05). Simultaneously both motivation and work discipline have positive and significant influence to employee's performance by f value about 18,729 (more than 0.05), therefore obtained significance value 0,000.

Johanes Eliezer Ayer, Dkk (2016) di Indonesia menganalisis bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar (E) 0,413 dengan signifikansi sebesar 0,01. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar (E) 0,741 dengan signifikansi sebesar 0.00.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample

Populasi

Menurut Sugiyono (2010), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan dapat diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 66 karyawan pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.

Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel (teknik sampling) *probability sampling* dengan sampling jenuh. Peneliti menggunakan teknik ini karena jumlah populasi sebanyak 66 orang. Menurut Riduwan (2012) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Arikunto (2006) mengemukakan apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semuanya

Variabel penelitian dan indikator pengukuran

Variabel penelitian harus dapat diukur menurut skala yang biasa digunakan. Gambaran lebih jelasnya digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1
Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber	Skala Pengukuran
Motivasi (X1)	Proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu atau pegawai dalam	1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman	Sofyandi dan Garniwa (2007)	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber	Skala Pengukuran
	organisasi untuk mencapai suatu tujuan.	3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri		
Disiplin kerja (X2)	Suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedihan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	Rivai (2004)	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.	1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antar karyawan 5. Kualitas hasil kerja	Setiawan dan Kartika (2014) Mathis dan Jackson (2006)	Likert

Sumber: Data Sekunder, 2019

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan yang merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku, literatur, dan informasi lain dari tulisan ilmiah yang dipublikasikan dan berkaitan dengan penelitian. Dan penelitian kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2007).

Metode analisis data

Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk menilai kevalidan dan kepercayaan yang didapat dari kuesioner. Ukuran sampel yang layak diuji adalah antara 30 sampai dengan 500 sampel (Sugiyono, 2012). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan:

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukuran menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang

diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item.

Korelasi antar skor item dengan skor totalnya harus signifikan. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Menurut Jack R. Fraenkel yang dikutip dari Siregar (2010), validitas konstruk merupakan yang terluas cakupannya dibanding dengan validitas lainnya, karena melibatkan banyak prosedur termasuk validitas isi dan validitas kriteria.

Rumus untuk uji validitas (Sugiyono, 2012) adalah:

$$r = \frac{n(\sum xy - \sum x \sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r	=	Koefisien korelasi satu item dengan item soal
n	=	Jumlah responden
$\sum x$	=	Jumlah skor setiap responden
$\sum x^2$	=	Jumlah kuadrat skor item variabel bebas
$\sum y$	=	Jumlah skor seluruh item variabel bebas
$\sum y^2$	=	Jumlah Kuadrat skor seluruh item variabel terikat
$\sum xy$	=	Jumlah hasil kali skor X dan Y

Kriteria pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikansi adalah :

1. Jika r hitung > r table maka data dari instrumen tersebut valid.
2. Jika r hitung < r table maka data dari instrumen tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2012).

Untuk mengukur koefisien (*reability*) kuisioner digunakan dengan analisis dengan teknik rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2012) sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{Vt^2} \right)$$

Dimana :

r _{ii}	=	Reliabilitas Instrument
k	=	Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_i^2$	=	Jumlah varian butir
Vt ²	=	Varians total

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Pengujian reliabilitas dilakukan *Alpha Cronbach*. Kriteria penilaian uji reliabilitas menurut Ghazali (2006) adalah apabila hasil koefisien Apha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut reliabel dan apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisioner tersebut tidak reliabel. Tingkat reliabilitas dengan metode Alpha diukur berdasarkan skala Alpha 0-1. Apabila skala tersebut dikelompokkan kedalam lima belas dengan rentangan yang sama, maka kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 2
Tingkat Reliabilitas

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

Sumber: Sugiono, 2008

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Sebelum dilakukan uji statistik, terlebih dahulu perlu diketahui apakah sampel yang dipergunakan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model distribusi yang valid adalah distribusi data normal atau mendekati normal. (Santosa dan Ashari, 2005)

Menurut Santoso (2000) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas adalah menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, yaitu :

- Jika nilai signifikan atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) <0,05 (taraf kepercayaan 95%), distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai signifikan atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) >0,05 (taraf kepercayaan 95%), distribusi adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. (Priyatno, 2008).

Gujarati (2001) mengatakan bahwa cara untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah Multikolinearitas dapat dilakukan dengan rumus :

$$VIF = \frac{1}{1-r^2\beta_{ij}}$$

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Jika nilai VIF >10, berarti terdapat korelasi yang tinggi sesama variabel bebas, maka terdapat multikolinearitas pada tingkat kepercayaan 95 %.
- Jika nilai VIF <10, berarti tidak terdapat multikolinearitas pada tingkat kepercayaan 95 %.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sedangkan jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Grafik Scatterplot. Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar dan kemudian menyempit),

maka dapat dikatakan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Adapun model persamaan yang digunakan (Sugiyono, 2012) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- A = Konstanta
- X1 = Motivasi
- X2 = Disiplin kerja
- b1,b2 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel
- e = Standar Error

Uji Hipotesa

Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan (Sugiyono, 2012).

Rumus untuk mencari T hitung adalah :

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = nilai t hitung
- r = nilai koefisien korelasi
- n = jumlah data

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau nilai t hitung $< t$ tabel maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau nilai t hitung $> t$ tabel maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

Pengujian hipotesis simultan (Uji F)

Peneliti menggunakan uji F untuk menguji pengaruh jenis variabel independen terhadap variabel dependen dengan hipotesis statistik yang digunakan adalah :

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. H_a : minimal salah satu koefisien $b_1 \neq 0$ (1=1,2), maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2012), untuk menguji signifikansi hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara simultan, maka digunakan uji F.

Rumus yang dapat digunakan untuk dapat melakukan pengujian ini adalah :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

R² = Koefisien determinasi korelasi berganda

F = F Hitung

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- Jika nilai signifikan $F \leq 0,05$ atau nilai F hitung $> F$ tabel maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikan $F \geq 0,05$ atau nilai F hitung $< F$ tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Uji koefisien determinasi berganda (R²), digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Model rumusnya:

$$R^2 = \frac{[(n)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)]^2}{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

Dimana:

R² = besar koefisien determinasi

X = nilai variabel x

Y = nilai variabel y

Besarnya R² dihitung dengan membagi jumlah estimasi dikurangi rata-rata kuadrat (*sum square*) dengan jumlah Y terobsesi dikurangi Y rata-rata kuadrat. Nilai R² adalah antara 0 sampai dengan 1, bila R² mendekati 1 maka model yang dipilih mendekati kebenaran.

Koefisien dari b akan bernilai positif (+) jika menunjukkan hubungan yang searah antara variabel prediktor dengan variabel respon, artinya kenaikan pada variabel prediktor akan mengakibatkan kenaikan pada variabel respon, begitu juga sebaliknya. Sedangkan nilai b akan negatif (-) jika menunjukkan hubungan yang berlawanan, artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel prediktor mengakibatkan penurunan pada variabel respon dan bila terjadi penurunan pada variabel prediktor maka variabel respon akan mengalami kenaikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini akan membahas Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dalam analisis ini akan menginterpretasikan data dan jawaban yang diberikan responden terhadap karakteristik responden yaitu karyawan pada Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini dilakukan untuk menganalisis demografi responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan seperti jenis kelamin, usia dan pendidikan. Pada penelitian ini terdapat 66 kuesioner yang disebarakan kepada 66 orang responden. Untuk lebih jelasnya, berikut akan digambarkan karakteristik responden pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil

Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Untuk mempermudah dalam memahami hasil penelitian ini, maka berikut akan mengemukakan persentase jumlah jawaban yang mayoritas dari setiap responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini tentang identifikasi diri yang dimiliki.

Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Reponden	Persentase
1	Laki-laki	36	54,5%
2	Perempuan	30	45,5%
Jumlah		66	100%

Sumber: data primer (diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	
		Responden	Persentase
1	> 30 tahun	17	25,8%
2	30 - 40 tahun	34	51,5%
3	> 40 tahun	15	22,7%
Jumlah		66	100%

Sumber: data primer (diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Reponden	Persentase
1	SLTA / Sederajat	26	39,4%
2	Diploma	9	13,6%
3	S1	24	36,4%
4	S2	7	10,6%
Jumlah		66	100%

Sumber: data primer (diolah)

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk menilai kevalidan dan kepercayaan yang didapat dari kuesioner. Ukuran sampel yang layak diuji adalah antara 30 sampai dengan 500 sampel (Sugiono,2012). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan:

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukuran mengetahui tingkat kevalidan suatu instrument. Menurut Sugiyono (2012) ada dua kriteria pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikansi yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka data tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka data tersebut tidak valid.

Adapun hasil pengolahan dari Uji Validitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation (nilai r hitung)	Nilai r tabel	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	80.4697	36.530	.259	.242	.784
Motivasi2	80.6212	34.977	.453	.242	.772
Motivasi3	80.7121	36.024	.321	.242	.780
Motivasi4	80.7273	35.894	.370	.242	.777
Motivasi5	80.1667	36.572	.303	.242	.781
Motivasi6	80.5455	35.606	.297	.242	.782
Motivasi7	80.4394	35.973	.267	.242	.784
D.Kerja1	80.5303	35.914	.385	.242	.777
D.Kerja2	80.2879	35.316	.456	.242	.773
D.Kerja3	80.1970	34.684	.412	.242	.774
D.Kerja4	80.2879	35.408	.353	.242	.778
D.Kerja5	80.3485	34.938	.389	.242	.776
D.Kerja7	80.5455	35.667	.413	.242	.775
D.Kerja8	80.1364	35.197	.396	.242	.775
K.Karyawan1	80.3030	35.353	.365	.242	.777
K.Karyawan2	80.2576	36.102	.314	.242	.780
K.Karyawan3	80.4091	35.938	.282	.242	.783
K.Karyawan4	80.5909	35.353	.293	.242	.783
K.Karyawan5	80.3333	36.010	.379	.242	.777
K.Karyawan6	80.3939	36.181	.259	.242	.784
K.Karyawan7	80.1818	36.274	.299	.242	.781

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS17.0

Dari Tabel 6 tersebut terlihat secara keseluruhan menunjukkan nilai r -hitung (*corrected item-total correlation*) lebih besar dari nilai r -tabel (r_{tabel} Product Moment), pada taraf signifikan menggunakan tingkat keyakinan 95%, α (P) 5% dan $df = n - 2$ maka $df = 66 - 2 = 64$ yang menunjukkan angka 0,242 dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, untuk pengujian reliabilitas (kehandalan) instrumen, penelitian menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Reabilitas merupakan konsistensi dan stabilitas dari pengukuran instrumen. Dengan demikian, reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran indikator untuk uji reliabilitas adalah *cronbach's alpha*.

Menurut Ghozali (2006) apabila *croanbach's alpha* > 0.6 atau 60% dari taraf signifikan menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel dan apabila *croanbach's alpha* < 0,6 atau 60% dari taraf signifikan maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Adapun hasil dari Uji Reliabilitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	21

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS17.0

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data dari 21 item pertanyaan kuesioner diperoleh nilai *croanbach's alpha* yaitu sebesar 0,787. Hasil ini sesuai dengan kriteria penilaian uji reliabilitas karena hasil koefisien alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 sehingga kuesioner tersebut reliabel untuk dilakukan analisis selanjutnya. Sesuai dengan tabel tingkat reabilitas pada tabel 3.3 yang menunjukkan bahwa *croanbach's alpha* memiliki nilai > 0,60- 0,80 maka tingkat reliabilitasnya adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian uji normalitas karena pada analisis statistic parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$). Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		K.karyawan	Y motivasi	X1	d.kerja	X2
N		66	66	66	66	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28.5000	27.2879	28.6364	28.6364	28.6364
	Std. Deviation	2.49461	2.48544	2.76036	2.76036	2.76036
Most Extreme Differences	Absolute	.095	.109	.174	.174	.174
	Positive	.095	.109	.088	.088	.088
	Negative	-.090	-.075	-.174	-.174	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		.768	.886	1.410	1.410	1.410
Asymp. Sig. (2-tailed)		.596	.412	.337	.337	.337

Sumber: hasil olahan data SPSS 17.0

Tabel diatas terlihat uji normalitas menunjukkan Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,596 variabel kinerja karyawan, 0,412 motivasi dan 0,337 variabel disiplin kerja. Ini mengidentifikasikan bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat *value inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas. Maka hasilnya dapat dilihat dari tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std.Error	Beta				
(Constant)	11.483	3.262		3.520	.001		
MotivasiX1	.250	.119	.249	2.098	0.040	.776	1.228
D.KerjaX2	.356	.107	.394	3.315	0.002	.776	1.228

Sumber: Data Primer (Diolah)

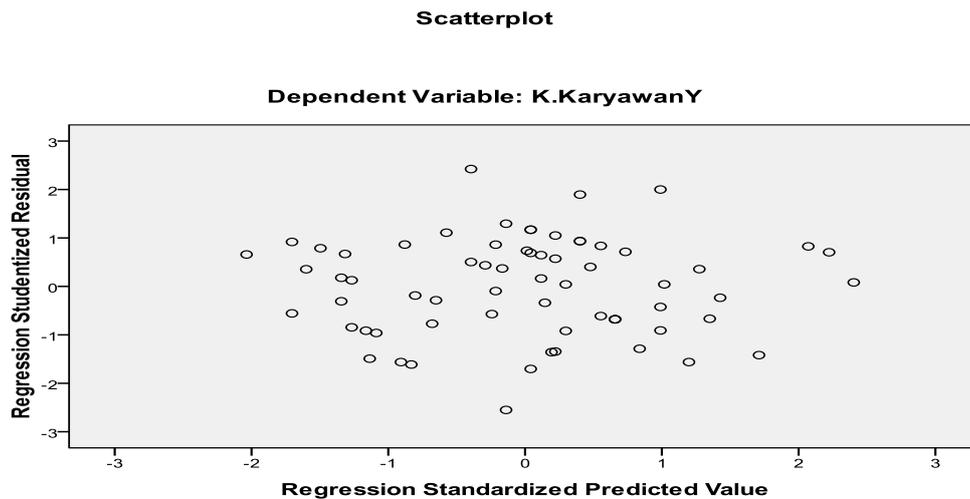
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel motivasi dan disiplin kerja 0,776 yang berarti > 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF < 10 yaitu 1.268. Ini berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan sebagai prediksi dalam penelitian ini bebas dari asumsi klasik.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis adalah sebagai berikut:

- Jika pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas
- Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar scatterplot. Hasilnya dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini



Sumber: SPSS 17.0 dan Data Primer (Diolah)

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima puluh Kota Provinsi Sumatera Barat, maka dilakukan model analisis regresi linier berganda. Dalam melakukan analisi ini, digunakan alat bantu komputer program SPSS 17.0. Untuk lebih jelasnya hasil analisis regresi berganda dilakukan dengan tiga model regresi yaitu sebagai berikut:

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Nilai R² adalah antara 0 sampai 1, jika R² mendekati 1 maka model dapat dipilih mendekati kebenaran. Hasil dari model ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.288	2.10483

Sumber: Hasil Olahan SPSS 17.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada model regresi bahwa besarnya nilai korelasi (R) atau hubungan antara variabel X terhadap variabel Y yaitu sebesar 0,557 yang berarti menunjukkan bahwa hubungan langsung motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sedang. Sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2011) bahwa kriteria nilai R dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0.000 – 0.199	Sangat Rendah
0.200 – 0.399	Rendah
0.400 – 0.599	Sedang
0.600 – 0.799	Kuat
0.800 – 1.000	Sangat kuat

Dapat dijelaskan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau yang disebut koefisien determinasi (R^2) yang bisa dilihat pada tabel 10 yaitu sebesar 0.310, yang berarti pengaruh variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 31%. Sedangkan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti harapan karyawan, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Uji F

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis pertama dari penelitian yang menyatakan bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan keputusannya yaitu:

- 1) Jika nilai signifikan $F \leq 0,05$ atau nilai F hitung $> F$ tabel maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan $F \geq 0,05$ atau nilai F hitung $< F$ tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125.392	2	62.696	14.152	.000 ^a
Residual	279.108	63	4.430		
Total	404.500	65			

Sumber: Hasil Olahan SPSS 17.0

Dari tabel anova didapatkan nilai F hitung sebesar 14,152 dengan nilai signifikan yaitu 0,000 yang berarti bahwa (nilai F signifikan $<$ dari taraf signifikan 0,05), maka secara statistika variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) secara simultan (bersama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengansumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan (Sugiyono, 2012). Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau nilai t hitung $< t$ tabel maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau nilai t hiting $> t$ tabel maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

Adapun hasil uji T sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.483	3.262		3.520	.001
	MotivasiX1	.250	.119	.249	2.098	.040
	D.KerjaX2	.356	.107	.394	3.315	.002

Sumber: hasil olahahan data SPSS 17.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil regresi dengan nilai regresi yaitu $a = 11.483$, $bX1 = 0.250$, $bX2 = 0.356$. Maka persamaan regresi berdasarkan rumus regresi $Y=a + bX1 + bX2$ sehingga $Y= 11.483 + 0.250 + 0.356$. Dari kedua variabel yang digunakan, diperoleh nilai signifikansi dibawah 0,05 atau sangat kuat yaitu X1 dengan nilai signifikan 0,040 dan X2 dengan signifikansi 0,002. Sehingga secara parsial variabel motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

1. Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh angka koefisien (β_1) sebesar 0.250 dengan nilai Tsig 0.040 yang berarti (Tsig 0.040 < 0.05) menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat kepercayaan 95%. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan angka koefisien (β_2) sebesar 0.356 dengan nilai Tsig 0.002 yang berarti (Tsig 0.002 < 0.05) menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat kepercayaan 95%. Dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik kinerja karyawan.

Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan itu sendiri.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dan teruji kebenarannya yaitu motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan Dinas Perdagangan,

Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat. Untuk membuktikan hipotesis ini digunakan pengujian regresi secara simultan dengan memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14.152 dengan nilai F_{sig} 0.000 yang berarti $F_{hitung} < F_{sig}$. Jadi secara keseluruhan (simultan) variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila motivasi mengalami penurunan sehingga harus dijaga dan ditingkatkan jika ingin kinerja terus meningkat ke arah yang lebih baik. Dari hasil jawaban responden menunjukkan kriteria baik, sehingga untuk kedepannya pemimpin harus lebih meningkatkan dan memberi motivasi kepada karyawan. Kemudian variabel kedua yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan artinya apabila disiplin ditingkatkan maka kinerja akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila disiplin di minimalkan maka kinerja akan mengalami penurunan. Dari rata-rata jawaban responden menunjukkan kriteria baik, artinya karyawan sudah berusaha untuk mematuhi aturan, walaupun ada sebagian karyawan yang melanggarnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhana Wa Ta'ala, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak atas bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian penelitian ini dan kepada Ketua STIE HAS, Ketua LPPM, Ketua Prodi Manajemen serta teman-teman semua yang ikut membantu dan memotivasi dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdur Rahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Agus, Mika Widiyanto 2013. *Statistika Terapan. Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta : PT. Alex Media Koputindo.
- Annisa Pratiwi,dkk (2014), *Diponegoro Journal Of Management* Volume , Nomor , Tahun 2014, Halaman 1 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbrISSN> (Online): 2337-3792
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka cipta.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. 2005. Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta.
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Candra Andika Hadi Purnomo, Dkk (2017) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 48 No. 1 Juli 2017* | administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Dewi Priyatno, 2008, *Mandiri Belajar SPSS- bagi mahasiswa dan umum*, Yogyakarta : Mediacom.
- Doellah, Santoso 2002. *Batik, Pengaruh zaman dan lingkungan*. Solo: Danar Hadi.
- Fred, Luthans 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Agri-SosioEkonomi Johanes Eliezer Ayer ,Dkk (2016),jurnal Unsrat, ISSN 1907 - 4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS (Edisi Keempat)* Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,.
- Grifin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Hamalik. 1992. *Media Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II Cetakan Ke empat belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko,T Hani 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasan, M.Iqbal. 2002, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.
- Husna. 1990. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Makmum. 2007. *Psikologi Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jakson, 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba 4.
- Mudiartha Utama, Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Neal, M.J.2003. *At. Glance Farmakologi Medis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Purba, M. 2004. *Kimia SMA XI*. Erlangga. Jakarta.
- Purwanto, Ngelim. 2006. *Psikologi Pendidikan Bandung: PT. Remaja Rosda Karya*.
- Riduwan. 2012. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sadirman, 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung, Rajawali Pers.
- Sastro Hadiwiryo, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar C.J.P.2010. *Teknologi Farmasi Sediaan Tablet Dasar-dasar Praktis*, Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta 55-55, 98-115.
- Sofyandi dan Garnifa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Wahjosumijho. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Rajabrafindo Persada
- Wirawan. 2009 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.