

# PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Radio Republik Indonesia Semarang)

Wahyu Galih Pramudito Suyono

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

Jl. Nakula I No. 5-11 Semarang  
Jl. Imam Bonjol No. 207 Semarang

***Abstract:** the tight competition level among companies nowadays require more qualified human resources to improve the working attitude of the employees to develop and to bring the company always one step ahead in maintaining its main goal. Factors that influence the improvement of the working attitude are motivation, ability and discipline of the employees. This research is carried out to find out those influences toward the work of the employees of RRI Semarang. The sampling technique used in this research are simple random sampling and 58 respondent of full-time employees of RRI Semarang. The means of analysis used in this research are instrument test (validity and reliability), classical assumption test (normality, multicollinearity and heteroskedasticity), double linear regression analysis, hypothetical test (t test and F test), coefficient determination. The result of this research is that motivation has a positive and insignificant influence toward the working attitude as much as 0,083 and the significant score is 0,574. Ability has a positive and significant influences toward the working attitude as much as 0,334 and the significant score is 0,023. Discipline has a positive and significant influence toward the working attitude as much as 0,377 and the significant score is 0,002. Motivation, ability and discipline simultaneity have positive and significant influence toward the working attitude as much as 31,147 and 0,000.*

*Keyword : Motivation, ability, discipline and working attitude of employees*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Pada era global seperti sekarang ini, manusia dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya SDM yang berkualitas, manusia dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dalam suatu

organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam keberhasilan suatu perusahaan. SDM sangat dibutuhkan bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola dan menjalankan suatu perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan-

perusahaan lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Belakangan ini banyak pihak yang menyadari bahwa tingkat persaingan perusahaan semakin ketat. Mengingat bahwa SDM merupakan salah satu unsur yang dibutuhkan dan penting dalam suatu perusahaan, pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi dengan karyawan dalam tiap perusahaan menjadi sangat penting. Teori manajemen SDM memberi petunjuk bahwa hal-hal yang penting harus diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut, antara lain menyangkut motivasi dan kepuasan kerja, penerapan sanksi indisipliner, kemampuan, disiplin kerja, sistem komunikasi, penanggulangan stress dan peningkatan mutu hidup kerja. Apabila pemeliharaan hubungan dengan karyawan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan tersebut akan terus berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya (Siagian 2002).

Motivasi sangat diperlukan dalam diri karyawan, karena motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Ada banyak faktor eksternal dan internal didalam lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi, sehingga berdampak pada tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu, motivasi tidak muncul hanya karena alasan kebutuhan ekonomis dalam bentuk uang saja, tetapi dalam bentuk yang lain seperti respek, penghargaan, serta hubungan yang baik dan harmonis oleh rekan kerja (Anwari 2000). Jadi, karyawan mendapatkan kepuasan dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan terpenuhinya kebutuhan yang sifatnya ekstrinsik maupun intrinsik. Karena karyawan yang tidak termotivasi dan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja, mereka akan kurang memiliki gairah dan mengabaikan tugasnya bahkan sering absen.

Memberikan dorongan motivasi terhadap karyawan sangat penting

dilakukan karena dengan adanya pemberian motivasi tersebut akan memberikan dorongan bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan tidak akan bisa optimal dengan adanya motivasi yang baik namun tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup dari karyawan itu sendiri. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik dan meningkat, maka dibutuhkan adanya peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja para karyawan akan semakin optimal dengan adanya peningkatan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut (Maslow, 2004).

Kemampuan juga menjadi salah satu faktor yang penting bagi kinerja karyawan. Semakin ketatnya persaingan bisnis sekarang ini, mendorong perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan yang dimiliki agar dapat semakin berprestasi dan dapat menghasilkan produk yang mempunyai mutu yang berkualitas, serta agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Selain itu, perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan para karyawannya yang berbeda-beda, sehingga para karyawannya mendapat kepuasan dalam bekerja dan upaya mendorong karyawan agar termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih berprestasi lagi dalam bekerja (Hetami 2008).

Fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya yang dimilikinya atau kemampuan internalnya untuk menghadapi kepentingan pasar. Maksud dari sumber daya diatas adalah karyawan yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolok ukur keberhasilan dalam bisnis. Kemampuan karyawan ini adalah sebuah keuntungan kompetitif (*competitive advantage*) dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan nilai tambah (*added value*) yang maksimum yang dapat

memaksimalkan keuntungan kompetitif (*competitive advantage*) (Gamal, 2007). Selain faktor kemampuan, disiplin juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin yang tinggi para karyawan sadar akan kewajiban tugas yang seharusnya dikerjakan mereka.

Menurut Prawirosentono dalam Amran (2009) disiplin adalah taat kepada hukum dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku disuatu tempat atau lingkungan tertentu. Dengan demikian, yang dimaksud dengan disiplin karyawan adalah ketaatan yang dimiliki karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi ditempat dia bekerja.

Didalam upaya menetapkan suatu disiplin karyawan, seperti disiplin penetapan jam kerja, disiplin melaksanakan pekerjaan dan disiplin dalam berpakaian, serta peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi atau perusahaan harus dilaksanakan dengan baik. Hal ini diperlukan agar kinerja karyawan semakin meningkat dan semakin berkembang sehingga mampu mewujudkan suatu prestasi perusahaan yang maksimal sebagai suatu ukuran dalam keberhasilan kerja maupun tujuan yang dicapai yang telah diinginkan sebelumnya. Penerapan disiplin kerja yang dilakukan secara benar dan tepat, kita dapat mencapainya dengan mengutamakan profesionalisme kerja dengan motto "*the right man on the right place*", sehingga perlu penjelasan pekerjaan yang jelas dari kerja yang akan dilakukan (Amran, 2009).

Disiplin juga diartikan sebagai tehnik pengendalian sosial sehingga dapat terciptanya suasana yang teratur serta tertib. Pembinaan disiplin harus juga disesuaikan dengan tingkat perkembangan teknologi dan masyarakat, dimana adanya perpaduan antara ketertiban dan keteraturan menghasilkan suatu sistem

aturan tata laku. Selanjutnya, budaya disiplin memiliki arti sebagai sebuah sistem aturan tata laku. Masyarakat maupun organisasi-organisasi Negara masing-masing wajib berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah diberlakukan, baik formal, non formal maupun yang sudah disepakati bersama jika ingin bangsa atau masyarakat ini disebut berdisiplin. Sikap disiplin yang dimiliki oleh setiap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Amran, 2009).

Moenir dalam Amran (2009) mendefinisikan kinerja adalah suatu keadaan pada diri seseorang yang dengan penuh kesungguhan berhasil dan berdaya guna dalam pelaksanaannya sehingga menghasilkan suatu yang sangat optimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002) kinerja adalah karyawan yang berhasil mencapai hasil kerja secara kualitas maupun secara kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Standar kinerja perlu dirumuskan, agar dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang yang diharapkan, hal ini berkaitan dengan jabatan atau pekerjaan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar yang dimaksud bisa juga dijadikan sebagai ukuran kinerja dalam pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukannya. Dalam organisasi modern, dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja untuk memotivasi kinerja individu diwaktu berikutnya dibutuhkan penilaian, agar dapat memberikan mekanisme yang penting bagi manajemen (Amran 2009).

## **Kajian Teoritis**

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara mutu, kuantitas dan secara kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya

sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001). Sedangkan menurut Dewi (2006) kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup lama atau tidaknya suatu perusahaan tersebut. Tujuan suatu perusahaan akan kurang efektif apabila para karyawannya tidak mempunyai kinerja yang baik dan maksimal sehingga hal ini menjadi pemborosan bagi perusahaan.

Dharma dalam Hetami (2008) menyatakan bahwa pada umumnya dalam mengukur kinerja mempertimbangkan:

- (1) mutu, yaitu mutu yang dihasilkan,
- (2) kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan,
- (3) ketepatan waktu kerja, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan.

### **Motivasi**

Menurut Robbins (2001) motivasi diartikan kesediaan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya secara maksimal untuk tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut Swasto dalam Hetami (2008) adalah keadaan psikologis yang dimiliki oleh seseorang yang muncul secara tiba-tiba karena ada suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Indikator-indikator motivasi menurut Mangkunegara (2001) :

1. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*) berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, pakaian, gaji, minum, tunjangan dan keamanan kondisi kerja.
2. Kebutuhan relasi yaitu kepuasan berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. Kebutuhan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan dan potensi diri yang berhubungan dengan kecakapan pegawai dan kemampuan.

### **Kemampuan**

Kemampuan (*ability*) yang dimiliki karyawan bisa dikembangkan dan ditingkatkan melalui kegiatan pendidikan maupun pelatihan yang diberikan perusahaan tersebut, khususnya kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu et. al., 2013). Menurut Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu et. al. (2013) dalam pembentukannya kemampuan kerja mengacu pada indikator seperti berikut :

1. Kemampuan Teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, mematuhi peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
3. Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Atiomo (2000) dalam Adomi dan Eruvwe (2004) disiplin adalah karakter dan pikiran yang dilatih agar menghasilkan kontrol diri dan kebiasaan untuk selalu patuh.

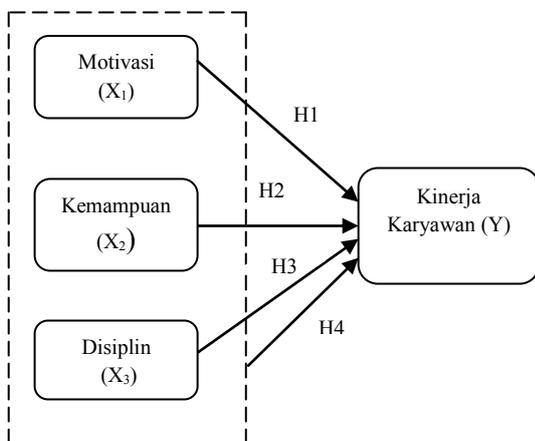
Helmi dalam Hetami (2008) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap yang dilandasi niat dalam mentaati peraturan-peraturan organisasi berdasarkan

kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik indikator-indikator disiplin:

- a. Disiplin tidak hanya patuh dan taat terhadap pengguna jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu,
- b. Upaya dalam mentaati peraturan didasarkan adanya perasaan takut/terpaksa.
- c. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

### Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas maksud penelitian tersebut dan mempermudah untuk memahaminya maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran dalam pemahaman. Kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan seperti berikut ini :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia, kantor Pusat Semarang.
- H<sub>2</sub> : Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Radio Republik Indonesia, kantor Pusat Semarang.

H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia, kantor Pusat Semarang.

H<sub>4</sub> : Motivasi Kerja, Kemampuan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia kantor Pusat Semarang.

### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pusat Radio Republik Indonesia kota Semarang. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin*, sehingga ditentukan jumlah sampel sebanyak 58 karyawan Radio Republik Indonesia kota Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Simple Random Sampling** yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2010).

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dan keluar dengan output bernama *corrected item total correlation*, sedangkan Uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi.

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.083 dan nilai signifikansi 0.574. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adietya Arie Hetami

(2008), Puspa Dewi (2006), Eko Nurhadi (2009) dan Diah Ayu et. al. (2013). Dimana hasil penelitian yang tidak didukung adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti ada atau tidaknya motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan RRI Semarang. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang sudah tua dan mau pensiun yang berusia diatas 45 tahun sebanyak lebih dari 50%. Para karyawan sudah jenuh untuk berpikir, tidak lagi memiliki semangat dalam bekerja, serta membuat mereka berpikir untuk apa melakukan kinerja yang bagus dan berkualitas. Mereka lebih fokus memikirkan hari tua mereka daripada bekerja. Dan hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi, tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil kuesioner tentang motivasi di atas item yang mempunyai nilai rata-rata terkecil adalah gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, berarti di sini dapat disimpulkan bahwa para karyawan tidak menerima gaji sesuai dengan kerja keras yang sudah mereka lakukan terhadap perusahaan, gaji karyawan tersebut sebaiknya ditingkatkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan baik dan terus meningkat.

Sedangkan item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah saya dapat berinteraksi secara baik dengan semua rekan kerja di lingkungan kerja saya, hal tersebut harus di pertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mempunyai pengaruh yang baik pada perusahaan.

### **Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dalam penelitian ini adalah kemampuan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.334 dan nilai signifikansi 0.023. Penelitian ini mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Adietya Arie Hetami (2008), Puspa Dewi (2006), Eko Nurhadi (2009) dan Diah Ayu et. al. (2013). Dimana hasil penelitian yang didukung adalah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kemampuan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan pengaruhnya sangat besar serta sangat berdampak banyak pada kinerja karyawan RRI Semarang.

Dari hasil kuesioner yang di dapatkan tentang kemampuan kerja item terkecil jumlah rata-ratanya adalah mampu bekerjasama dengan teman yang sangat susah diatur dan pemalas dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya konflik, sebaiknya para karyawan harus profesional dan fair dalam bekerja serta lebih mengutamakan kepentingan perusahaan daripada menuruti ego dirinya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan item pertanyaan yang mempunyai nilai angka rata-rata tertinggi adalah cepat memahami kebijakan dari pimpinan yang sering berubah-ubah, hal tersebut harus selalu di pertahankan agar para karyawan tidak menemui kesulitan dalam pekerjaannya dan memberikan pengaruh yang bagus untuk perusahaan.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dalam penelitian ini adalah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.377 dan nilai signifikansi 0.002. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Amran (2009) bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adietya Arie Hetami (2008). Dimana hasil penelitian yang tidak didukung adalah terdapat pengaruh negatif antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan pengaruhnya sangat besar serta sangat berdampak banyak pada kinerja karyawan RRI Semarang. Dan hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dari hasil kuesioner yang di dapatkan tentang disiplin kerja item terkecil jumlah rata-ratanya adalah datang dan pulang kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan meskipun sedang tidak ada pekerjaan dan pimpinan tidak ada ditempat, sebaiknya para karyawan tetap mentaati peraturan dan pulang sesuai jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik saat ada pimpinan ditempat maupun tidak ada pimpinan. Sedangkan item pertanyaan yang mempunyai nilai angka rata-rata tertinggi adalah tidak pernah mengeluh dan tidak pernah berpura-pura sakit dalam bekerja serta selalu serius dalam menyelesaikan pekerjaan, hal tersebut harus di pertahankan agar pekerjaan karyawan selalu lancar dan tidak menemui hambatan serta memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi, Kemampuan dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Radio Republik Indonesia Semarang secara simultan (bersama-sama), dengan didapat uji-F sebesar 31.147 dengan signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,005$ .

Hasil yang didapat menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan Radio Republik Indonesia Semarang sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh perusahaan, kemampuan yang dimiliki para karyawan dan disiplin kerja yang diberlakukan di perusahaan tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis diatas diperoleh adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0.574.
2. Hasil uji hipotesis diatas diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0.023.
3. Hasil uji hipotesis diatas diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0.002.
4. Hasil uji hipotesis diatas diperoleh adanya pengaruh signifikan antara motivasi ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0.000.

## **SARAN**

1. Untuk meningkatkan kedisiplinan sebaiknya perusahaan memasang alat absensi seperti sidik jari. Dengan begitu maka pimpinan akan tahu siapa saja karyawan yang melanggar. Bagi yang melanggar maka diberi hukuman disiplin yang ringan seperti teguran secara lisan dan surat peringatan secara tertulis. Kemudian hukuman disiplin sedang seperti, penundaan kenaikan pangkat maksimal 1,5 tahun, serta hukuman disiplin yang berat seperti pembebasan dari jabatan.
2. Sebaiknya pihak perusahaan mendekati dan memberi saran secara personal kepada karyawan tersebut

serta memberi peringatan secara lisan. Apabila belum berubah maka harus diberi peringatan yang tegas berupa surat peringatan secara tertulis, selanjutnya karyawan tersebut sebaiknya tidak usah diberi kedudukan dan tanggung jawab dari perusahaan. Selain itu, mungkin pihak perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan dan memutasi karyawan tersebut agar mereka yang pemalas dan susah diatur lebih profesional dan fair dalam melaksanakan tugasnya.

3. Sebaiknya pimpinan atau pihak perusahaan memberikan gaji karyawan yang lebih tinggi, memberikan penghargaan atau hadiah bagi para karyawan yang memiliki kinerja yang baik setiap bulannya agar para karyawan semakin bergairah dalam bekerja. Penghargaan tersebut bisa berupa menjadi predikat sebagai karyawan terbaik bulan tertentu dengan cara nama dan foto karyawan tersebut dipajang ditempat yang sering dilewati para karyawan. Sedangkan hadiah tersebut bisa berupa uang ataupun bahan-bahan pokok yang sudah disetujui oleh masing-masing kepala bidang dengan jenis hadiah yang sama rata.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adomi, Esharenana E., dan Eruvwe, Ufuoma. 2004. *Staff Discipline in Nigerian University Libraries*, Library Management, Emerald Group, Volume 25-Number 4/5, pp, 223-229.
- Amran. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*. Jurnal Ichsan Gorontalo. Vol. 4 No.2 Mei.
- Anonymous. 2007. *Agar Kinerja Karyawan Makin Menawan*. Wacana mitra.com.
- Anwari. 2000. *Motivasi: Perangkat Analisis pada Manajer*. Usahawan No. 12 TH XXIX Desember. Hal. 34-40.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Ayu, Diah. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang*. Diponegoro journal of social and politic tahun 2013, hal. 1-7.
- Boulter, Nick, Murray, Dalziel dan Hill, Jackie. 2003. *People And Competencies*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Dewi, Puspa. 2006. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia Unit Cabang Rengat*. Jurnal Tepak Manajerial, Vol.6, No.6 November.
- Eko, Nurhadi. 2009. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Jurnal Pertanian Mapeta, Vol.11, No.2 April.
- Gamal, M. 2007. *Menempatkan SDM Sebagai Human Capital*. www.Open subscriber.com
- Hasibuan Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hetami, Adietya Arie. 2008. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi*. Tesis Magister,

- Fakultas Ilmu Administrasi,  
Universitas Brawijaya, Malang.
- Husein, U. 2005. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Imam, G. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan UNDIP Semarang.
- . 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan UNDIP Semarang.
- Indrianto, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Manajemen dan Akuntansi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. BPEE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslow, A.H. 2004. *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancaman Hierarki Kebutuhan Manusia*. Pustaka Binangun Prestindo. Jakarta.
- Mathis, Robert.L dan Jack, John H (Penerjemah Jimmy Sadely dan Bayu Prawira Hie). 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Neal Jr. E. James. 2003. *Guide to Performance Apparsial : doing it right (terjemahan wawan setiawan)*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Robbins, Stephen. P. 2001. *Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKP. Yogyakarta.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.
- . 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Suteja, J. 2001. *Hubungan Kemitraan Antara Strategi dan Fungsi Sumber Daya Manusia*, Usahawan, No, 03 Th, XXX Maret, hal, 9-14.