KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AGRONESIA DEPARTEMEN INDUSTRI ES SARIPETOJO BANDUNG

Oleh :

MENTARI ZHALZABELLA PUTRI

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif - verifikatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi pearson, analisis koefisien determinasi dengan uji hipotesis menggunakan Uji-T dan Uji-F dengan menggunakan software SPSS 17.0.Hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut : Kinerja karyawan = 4.134 + 0.551*(kualitas kehidupan kerja) + 0.289*(disiplin kerja) + 79.5% (ε). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja karyawan di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung adalah kualitas kehidupan kerja dengan kontribusi 48%.

Kata Kunci : Kualitas kehidupan kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan.

THE QUALITY OF LIFE AND EMPLOYEE WORK DISSIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. AGRONESIA DEPARTMENT OF INDUSTRIAL ES SARIPETOJO BANDUNG

Abstract - *This study aims to determine the effect of quality of work life and work discipline on employee performance at PT. Agronesia Department of Industry Es Saripetojo Bandung. The method used in this research is descriptive - verifikatif method, the sample used in this study is random sampling. The analysis used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, pearson correlation analysis, determination coefficient analysis by hypothesis test using T-Test and F-Test by using software SPSS 17.0. The result of research obtained by multiple linear regression analysis is as follows: Employee performance = 4.134 + 0.551 * (quality of work life) + 0.289 * (work discipline) + 79.5% (ε). The results showed that the most dominant influence on employee performance in PT. Agronesia Department of Industry Es Saripetojo Bandung is the quality of working life with a contribution of 48%.*

Keywords: Quality of work life, Work discipline, Employee performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi dapat menjalankan usahanya dengan baik karena adanya unsur sumber daya manusia di dalamnya. Hal ini sepaham dengan yang disampaikan Rayadi (2012) yang mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi.

Hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan juga harus dijaga dengan baik. Karena jika lingkungan kerja karyawan tidak kondusif dan tidak semangat maka semangat kerja dari karyawan sendiri pun akan menurun pada akhirnya akan

berakibat sulit tercapainya target yang sudah ditetapkan.

Tujuan dan target akan mudah dicapai atau diwujudkan apabila setiap karyawan mematuhi semua peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan organisasi serta adanya disiplin yang tinggi terhadap kepatuhan. Dalam hal ini disiplin merupakan faktor untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja menjadi syarat bagi terwujudnya tujuan dari organisasi.

Penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya merupakan hal yang sangat penting. Apabila karyawan tidak merasa puas dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akan berpengaruh pada disiplin kerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.

KAJIAN PUSTAKA

Kualitas kehidupan kerja

Menurut Greenberg dan Baron (2003:612) mendefinisikan Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. kualitas kehidupan kerja biasanya sangat mendukung demokrasi karyawan di semua tingkatan dan mendorong partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan

Ada sembilan indikator dalam pendekatan terhadap kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Cascio (2006: 24) tetapi dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan empat indikator saja untuk pembatasan masalah berdasarkan fenomena yang ada di perusahaan, yaitu :

1. Partisipasi karyawan
2. Pengembangan karir
3. Penyelesaian konflik
4. Kompensasi yang adil

.

Disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2011:96) disiplin adalah Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

Menurut Sutrisno (2011: 94) menyatakan bahwa indikator-indikator disiplin kerja adalah

1. Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja
2. Tingkat kehadiran karyawan
3. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja
4. Ketaatan terhadap Prosedur Operasional Standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan

Kinerja karyawan

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu

Menurut Wirawan (2009:166) Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Kerjasama
4. Tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2009: 35)adalah sebagai berikut:

"Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain".

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui Kualitas kehidupan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini melalui, kuisioner dan observasi, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah data sekunder mengenai kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung adalah data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel data Kualitas kehidupan kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dari karyawan PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung. Total sampel 53 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - T serta uji – F dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kinerja karyawan = 4.134 + 0.551*(Kualitas kehidupan kerja) + 0.289*(Disiplin kerja) + 20.5% (ε)

C = 4.134 Menunjukkan jika Kualitas kehidupan kerja dan Disiplin kerja yang bernilai 0 maka pertumbuhan Kinerja karyawan bernilai 4.134

β_1 = 0.551 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Kualitas kehidupan kerja meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.551

β_2 = 0.289 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Disiplin kerja meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan

Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.289

ε = 20.5% Variabel lain yang tidak diteliti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0,* diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.985 lebih besar 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Kualitas kehidupan kerja dengan Disiplin kerja, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Kualitas kehidupan kerja (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.876 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah sangat kuat (dalam interval 0.800 – 1,00). Arah hubungan positif antara Kualitas kehidupan kerja dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.
2. Keeratan hubungan antara Disiplin kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.857 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah sangat kuat (dalam interval 0.800 – 1.00). Arah hubungan positif antara Disiplin kerja dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Disiplin kerja akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.
3. Keeratan hubungan antara Kualitas kehidupan kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.892 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah sangat kuat (dalam interval 0.800 – 1.00). Arah hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja, Disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan tingginya kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperolehtampak nilai R-squared sebesar 0.795 atau 79.5% menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 79.5%, sedangkan sisanya 20.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh

nilai t_{hitung} = 3.848 > 2.009 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

- Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung}= 2.615 > 2.009 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Kualitas kehidupan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara simultan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai f_{hitung} = 97.018 > 3.18 (f_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kualitas kehidupan kerja yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, dan kompensasi yang adil, termasuk dalam kriteria kurang baik dengan skor terendah yaitu pengembangan karir. Namun secara umum semua indikator yang ada masuk dalam kriteria kurang baik.
2. Disiplin kerja yang di dalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, tingkat kehadiran karyawan, ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja dan ketaatan terhadap prosedur operasional standar dalam melaksanakan pekerjaan. termasuk dalam kriteria kurang baik dengan skor terendah yaitu tingkat kehadiran karyawan. Secara umum semua ukuran masuk dalam kriteria kurang baik.
3. Kinerja karyawan yang di dalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu kualitas, kuantitas, kerjasama dan tanggung jawab termasuk dalam kriteria kurang baik dengan skor terendah yaitu tingkat kehadiran karyawan. Secara umum ukuran untuk kinerja karyawan masuk ke dalam kriteria kurang baik.
4. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.
5. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.
6. Secara simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi pihak PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung mengenai kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Penerapan kualitas kehidupan kerja masih berjalan kurang baik di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung. Oleh karena itu diharapkan perusahaan harus lebih mendengarkan aspirasi dari karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Selain itu pengembangan karir karyawan yang ada harus lebih menjadi perhatian penting karena akan hal ini akan berdampak pada pemberian gaji dan kompensasi terhadap hasil kerja yang mereka lakukan selama ini.
2. Disiplin kerja di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung masih berjalan kurang baik. Oleh karena itu perusahaan harus bisa lebih tegas dalam menerapkan peraturan yang berlaku di perusahaan ini agar karyawan bisa merasa bertanggung jawab pada pekerjaannya. Selain itu juga penting bagi karyawan menanamkan aspek disiplin kerja pada dirinya masing – masing agar segala pekerjaan yang ada terbengkalai dalam penyelesainnya.
3. Kinerja karyawan di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung Bandung masih berjalan kurang baik. Adapun hal yang disarankan kepada pihak perusahaan yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja dan mengerjakan pekerjaan yang ada sesuai dengan kualitas yang di harapkan. Selain itu kerjasama antar karyawan pun harus lebih bisa di tingkatkan untuk kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.
4. Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini seharusnya bisa dimanfaatkan perusahaan untuk lebih mampu menerapkan kualitas kehidupan kerja yang baik pada perusahaan tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
5. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini seharusnya bisa dimanfaatkan perusahaan untuk menjadikan dasar seorang karyawan lebih bisa melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.
6. Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan yang menjadi visi misi perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Evaluasi Kinerja SDM

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung

Afrizal, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus. 2012. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja *(Quality Of Work Life)*, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Cabang Bener Meriah". Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana

Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302-0199. PP: 1-18

Apalia Ekakoron Anthony. 2017. *Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration,* vol. 2, *issue* 3, pp. 1-18. ISSN 2518.2374.

Didit Darmawan. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Surabaya.

Dwi Wahyu Artiningsih, Syahdi Rasyid. 2013. "Pengaruh *Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru)". Jurnal aplikasi manajemen, Vo1. 11, No. 3, ISSN: 1693-5241

Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Edy Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Endarwita dan Rini Herlina. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman)". E-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 4, Nomor 2. PP: 117 - 125 ISSN : 2337 – 3997

Fabian Michele Paseki. 2013. "Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Disiplin kerja pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Suluttenggo Malut Di Manado". Jurnal EMBA Vol.1 No.4. PP: 1240-1249. ISSN 2303-1174

Frisca Tuju. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 629-638. ISSN 2303-1174.

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati. 2005. SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Hosmani A.P.2014*. Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway. Research Journal of Management Science.* Vol. 3(11), 8-11. ISSN 2319–1171. www.isca.me, www.isca.in

Husein, Umar. 2011. Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis edisi 11. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Husnawati, A. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel, *Tesis*, http://eprints.undip.ac.id. Juni 2011.

Indra Wardhana, Agus Dwi Sasono. 2015. "Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya". E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.2. E-ISSN : 2442-4315

Kaswan. 2017. Psikologi Industri & Organisasi. Bandung. Alfabeta.

Melinda Susan Rugian. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 487 - 498.ISSN 2303-1174

Meryance, Yudi Rafani, Dini Pratiwi. 2014. "Pengaruh Analisis Jabatan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang". Jurnal Ilmiah

Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 1. ISSN 2354-5682

Muindi , Florence*, Lecturer Professor Peter K'Obonyo, Professo.* 2015. "Quality Of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, And Job Performance: A Critical Review Of Literature". European Scientific Journal. E - ISSN 1857-743

Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi, I Wayan Mudiartha Utama. 2016. "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas *Art Gallery*". E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, ISSN : 2302-8912

Prawirosentono.S. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta.

Rashmi Rai, Shruti Tripathi. 2015. "A Study on QWL and its effects on Job Performance". *Journal of Management Sciences and Technology 2 (2). ISSN -2347-5005*

Saifudin Azwar. 2012. *Reliabilitas dan Validitas,* Edisi 4, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sekaran, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.

Shalini Sheel. 2012. "Quality of Work Life, Employee Performance and Career Growth Opportunities: A Literature Review". International Journal of Multidisciplinary Research, vol 2. ISSN 2231 5780

Sinambela, Lijan Poltak, 2012. Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi, Graha Ilmu. Yogyakarta

Sudjana, D. 2001. Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif. Bandung: *Falah Production.*

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif,Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), PenelitianEvaluasi* Bandung: Alfabeta.

Umi Narimawati. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media.

Umi Narimawati, Sri Dewi, Anggadini, Ismawati, Linna. 2015. *Penelitian Karya Ilmiah, Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIKOM.* Bandung.

Umar, Husein. 2011 *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta : Rajawali Pers.

V. Kubendran, Muthukumar.S, Priyadharshini.M. 2013. "Impact of Quality of Work Life on the Performance of the Employees in IT Organisations". Indian Journal o f Economics and Development. Vol: 1. ISSN 2320-9836

Veithzal, Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1. ISSN NO 2088-0944.