

**DAMPAK DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
PT INDRA JAYA MANADO****Oleh:****Irvan Trang<sup>1</sup> Victor P. K. Lengkong<sup>2</sup> Lucky O. H. Dotulong<sup>3</sup>**<sup>1 2 3</sup> Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui dampak disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado Unit Manado. Jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT Indra Jaya Manado. Unit Manado yang berjumlah 135 orang pada akhir Desember 2013 adalah 135 orang. Jumlah sampel penelitian adalah 104 orang yang merupakan karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado. Pengumpulan data dilakukan dengan cara angket, wawancara dan studi kepustakaan. Sedangkan analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Penelitian yang dilakukan menghasilkan bentuk pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado adalah positif karena nilai koefisien regresi yang dihasilkan bernilai positif yaitu 0,932. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado karena nilai t hitung 13,341 lebih besar dari nilai t tabel 1,984 dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari *level of significant* 0,05. Besarnya hubungan/pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado adalah 63,6% kemudian sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh selain variabel disiplin kerja, misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi karyawan, dan lain-lain.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja.*

**ABSTRACT**

The aim of this study is to analyze and determine the impact of work discipline on employee performance at PT Indra Jaya Manado Manado Unit. This type of research conducted by the author this is quantitative research. The study population were employees of PT Indra Jaya Manado. Manado units totaling 135 at the end of December 2013 was 135 people. The amount of sample is 104 people who are employees at PT Indra Jaya Manado. Unit Manado. Data collection is done by means of questionnaires, interviews and literature study. While the analysis of the data used is simple linear regression analysis, t test, and the coefficient of determination. Research carried produces forms of work discipline influence on employee performance at PT Indra Jaya Manado. Unit Manado is positive because the resulting regression coefficient is positive is 0.932. Discipline significant effect on employee performance at PT Indra Jaya Manado. Manado unit for 13.341 t value greater than t table 1,984 and 0,000 generated significant value smaller than the significant level of 0.05. The relationship / influence of labor discipline on employee performance at PT Indra Jaya Manado. Unit Manado is 63.6% and the remaining 36.4% is influenced by variables other than the discipline of work, such as work motivation, job satisfaction, employee competence, and others.

Keywords: *Work Discipline and Job Performance.*

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggungjawab moral karyawan itu pada tugasnya. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin (Sutrisno, 2012:94).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya prestasi kerja karyawan yang lebih baik serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin kerja adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

PT Indra Jaya Manado. Manado merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pakan ternak yang berstatus swasta. Oleh karena itu dalam pelayanan terhadap pelanggan dibutuhkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang bagus.

Kehadiran karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Manado tersebut setiap tanggal merah (hari besar dan hari minggu) libur ditetapkan secara silih berganti yakni ditetapkan hadir sebanyak 25 orang pada hari tersebut terutama pada bagian *plant* dan *quality control*. Dilihat dari kehadiran karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Manado tergolong tinggi selama tahun 2013. Hal ini suatu indikasi bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Manado tergolong bagus.

Untuk itu, disiplin kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan PT Indra Jaya Manado. Manado sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Disiplin kerja dapat dicapai jika karyawan PT Indra Jaya Manado. Manado mempunyai kesadaran mematuhi peraturan kerja yang berlaku yaitu masuk dan pulang sesuai dengan jam kerja, keluar perusahaan pada waktu jam kerja harus dengan meminta izin terlebih dahulu, jika tidak masuk kantor dikarenakan sakit atau adanya urusan keluarga harus memberikan surat kepada perusahaan serta jika cuti harus memberikan surat permintaan untuk cuti sebelum tanggal waktu cuti yang diinginkan karyawan. Selain itu, PT Indra Jaya Manado. Manado harus memberikan aturan yang jelas mengenai tegaknya disiplin kerja yang harus dipatuhi karyawan serta sanksi yang diterima untuk karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk menganalisis dan mengetahui dampak disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado Unit Manado.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin berasal dari kata bahasa latin, *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2004:291) merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan disiplin kerja menurut Rivai (2005:945) suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dinas/kantor dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2012:87) mengemukakan disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sutrisno (2012:88) mengemukakan tujuan disiplin kerja adalah:

1. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi mencapai efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.
2. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindari kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif.

Manfaat disiplin kerja menurut Sutrisno (2012:88) adalah:

1. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Keban (2004:193) mengemukakan pengertian prestasi kerja merupakan pencapaian hasil yang dapat dinilai menurut perilaku yaitu hasil yang diperoleh oleh individu (kinerja individu), atau kelompok (kinerja kelompok) dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program atau kebijakan). Secara umum parameter atau kriteria yang dipergunakan dalam menilai prestasi kerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penghematan biaya, kemandirian atau otonomi dalam bekerja dan kerjasama. Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu perilaku kerja yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Soedjadi (2002:9) mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan memberikan nilai manfaat sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan Rivai (2005:5) memberikan definisi prestasi kerja sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Sunyoto (2013:22) mengemukakan pengukuran kinerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standar dan sebagai informasi yang dapat digunakan para karyawan, dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu. Prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2012:152), untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauhmana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian kuantitatif yaitu melakukan pengujian hipotesis sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti sehingga dapat diketahui ada atau tidak adanya dampak signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado. Populasi penelitian adalah karyawan PT Indra Jaya Manado. Unit Manado. Jumlah karyawan PT Indra Jaya Manado. Unit Manado pada akhir Desember 2013 adalah 135 orang. Jumlah sampel yang digunakan ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat presisi yang diharapkan sebesar 0,05 sehingga jumlah sampel penelitian yang digunakan adalah 104 orang karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya.
2. Data sekunder adalah data yang penulis peroleh dari data sendiri melalui studi keperustakaan dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer adalah data yang tidak dipublikasikan yang bersumber dari jawaban sampel penelitian terhadap angket penelitian dan wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT Indra Jaya Manado. Unit Manado.
2. Data sekunder adalah data yang telah dipublikasikan yang bersumber dari buku-buku, literatur-literatur dan jurnal penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Angket.

Angket dilakukan untuk memperoleh data primer dengan cara membuat daftar pernyataan secara tertulis yang diberikan kepada sampel penelitian yaitu karyawan PT Indra Jaya Manado. Unit Manado.

2. Wawancara.

Metode ini dilakukan dengan cara melakukan percakapan tatap muka dengan karyawan dan bagian terkait di PT Indra Jaya Manado. Unit Manado untuk mendapatkan data yang mendukung penelitian.

3. Studi kepustakaan.

Metode ini dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, literatur-literatur dan jurnal penelitian yang berhubungan dengan perumusan masalah yang diteliti.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi.

IV. PEMBAHASAN

Hasil output SPSS untuk dampak disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado seperti yang dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Regresi Linier Sederhana Untuk Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,279	,297		,941	,349
	Disiplin Kerja	,932	,070	,797	13,341	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Olahan (2015)

Berdasarkan tabel 1. maka dapatlah dikemukakan bentuk model persamaan regresi untuk dampak disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado adalah sebagai berikut:  $Y = 0,279 + 0,932 X + e$

Interpretasi dari persamaan regresi yang dihasilkan ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 0,279 artinya tanpa adanya dampak disiplin kerja, maka prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado sudah ada sebesar 0,279 atau 0,279%.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,932 artinya setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja, maka prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado meningkat 0,932 atau 93,2% dengan asumsinya adalah selain variabel disiplin kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut maka dapat disimpulkan semakin baiknya dampak disiplin kerja mengakibatkan semakin meningkatnya prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado.. Unit Manado Hal ini berarti prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado dapat mengalami peningkatan jika semakin baiknya dampak disiplin kerja karyawan.

Untuk mengetahui disiplin kerja berdampak signifikan atau tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado maka dilakukanlah uji t. Hasil output SPSS untuk uji t dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Uji t Untuk Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,279	,297		,941	,349
	Disiplin Kerja	,932	,070	,797	13,341	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Olahan (2015)

Dari hasil uji t yang dikemukakan di tabel 2. maka untuk dampak disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado menghasilkan nilai t hitung 13,341 lebih besar dari nilai t tabel 1,984 dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari *level of significant* 0,05. Maksudnya adalah terdapat dampak yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado dengan bentuk pengujian hipotesisnya adalah  $H_a$  diterima. Sehingga untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka PT Indra Jaya Manado. Unit Manado perlu melakukan meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama dalam meningkatkan kompensasi dan melakukan perbaikan terhadap keteladanan pimpinan dan aturan pasti yang sudah dijadikan pegangan.

Hasil output SPSS analisis koefisien determinasi untuk dampak disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 <sup>a</sup>	,636	,632	,34522

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Olahan (2015)

Dari tabel 3. dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang dihasilkan adalah 0,636. Interpretasi dari hasil koefisien determinasi yang dihasilkan ini adalah besarnya hubungan dari dampak disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado adalah 63,6% kemudian sisanya sebesar 36,4% dikarenakan dampak dari selain variabel disiplin kerja, misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi karyawan, dan lain-lain. Dari hasil koefisien determinasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado sebagian besarnya dipengaruhi oleh dampak disiplin kerja.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai dampak disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado maka kesimpulannya adalah disiplin kerja berdampak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado karena nilai t hitung 13,341 lebih besar dari nilai t tabel 1,984 dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari *level of significant* 0,05. Besarnya dampak disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado. Unit Manado adalah 63,6% dan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh selain variabel disiplin kerja, misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi karyawan, dan lain-lain.

### Saran

Saran-saran dari penelitian adalah :

1. Untuk disiplin kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado., Unit Manado disarankan agar pimpinan dapat menjadi teladan bagi bawahannya yaitu dengan cara meningkatkan peran pimpinan dalam memotivasi bawahannya serta menegakkan peraturan yang berlaku terutama dalam hal masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan peraturan yang berlaku di PT Indra Jaya Manado. Unit Manado.
2. Untuk prestasi kerja karyawan pada PT Indra Jaya Manado., Unit Manado disarankan agar dapat meningkatkan pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan. Sehingga jika karyawan pada PT Indra Jaya Manado., Unit Manado telah mengetahui mengenai pekerjaan yang harus dilakukannya maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

---

- Arsyad, Azhar. 2001. *Pokok-Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Flora Ginting, Eva. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Medan Putri Hijau*. <http://repository.usu.ac.id>
- Hasianna Simanjuntak, Ester. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Salesman pada PT. Dunia Kharisma Indonesia Medan*. <http://repository.usu.ac.id>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keban. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Mathis, Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbin, P. Stephen. 2003. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruky, S. Ahmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Sarwono, Jonathan. 2009. *Panduan Lengkap untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Perencanaan Staf dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soedjadi. 2002. *Analisis Manajemen Moderen*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wulandari, Astri dan Alamanda, Dini Turupanam. 2011. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom*. <http://www.ekuitas.ac.id>
- Wursanto, 2004. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.



# JMBI UNSRAT

Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi

## CALL FOR PAPERS

Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)

(ISSN: 2356-3966)

Edisi November 2015 (Vol. 2 No. 3), dan Maret 2016 (Vol. 3 No. 1)

Tim redaksi mengundang Anda untuk berkontribusi pada Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Unsrat (JMBI UNSRAT).

JMBI-UNSRAT merupakan jurnal ilmiah sebagai sarana untuk menyebarluaskan hasil penelitian dan sains dibidang Manajemen, Bisnis, dan Inovasi. Diterbitkan oleh JMBI UNSRAT Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado bekerja sama dengan Organisasi Ilmiah Intelektual Muda (ILMU) Sulawesi Utara. Jurnal ini diterbitkan 3 kali setahun (Maret, Juli, November), sejak tahun 2014. Setiap artikel ditinjau oleh para pakar secara *double blind peer review system*. JMBI UNSRAT menerima tulisan atau karya ilmiah serta hasil-hasil penelitian di bidang Ilmu Manajemen, Bisnis, dan Inovasi, yang belum pernah dipublikasikan dalam berkala ilmiah lainnya.

Topik-topik bidang ilmu: semua topik yang berhubungan manajemen, bisnis, dan inovasi.

Artikel bisa dikirimkan secara online melalui:

[christoffelmintardjo@gmail.com](mailto:christoffelmintardjo@gmail.com)

[jmbiunsrat@gmail.com](mailto:jmbiunsrat@gmail.com)

Informasi serta arsip artikel dapat diakses melalui:

<http://ejournal.unsrat.ac.id>

<http://jmbiunsrat.blogspot.com>

Jika Anda mempunyai pertanyaan atau membutuhkan dukungan serta bantuan hubungi kami di:

[christoffelmintardjo@gmail.com](mailto:christoffelmintardjo@gmail.com)

[jmbiunsrat@gmail.com](mailto:jmbiunsrat@gmail.com)

CP: +62085256682424 (Christoffel)

Terima kasih

Tim Redaksi JMBI UNSRAT

JMBI UNSRAT (ISSN: 2356-3966)

Alamat Redaksi:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat, Gedung Baru Lantai 2, Jl. Kampus Unsrat Bahu Manado

Telp. (0431) 847472; Fax (0431) 853584 Manado; Email: [jmbiunsrat@gmail.com](mailto:jmbiunsrat@gmail.com)

Pengiriman Artikel: [christoffelmintardjo@gmail.com](mailto:christoffelmintardjo@gmail.com); CP: 085256682424 (Christoffel)

Laman: <http://ejournal.unsrat.ac.id>; <http://jmbiunsrat.blogspot.com>

### **Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)**

JMBI-UNSRAT merupakan jurnal ilmiah sebagai sarana untuk menyebarluaskan hasil penelitian dan sains dibidang Manajemen, Bisnis, dan Inovasi. Diterbitkan oleh oleh JMBI UNSRAT Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado bekerja sama dengan Organisasi Ilmiah Intelektual Muda (ILMU) Sulawesi Utara. Jurnal ini diterbitkan 3 kali setahun (Maret, Juli, November), sejak tahun 2015. Setiap artikel ditinjau oleh para pakar secara *double blind peer review system*. JMBI UNSRAT menerima tulisan atau karya ilmiah serta hasil-hasil penelitian di bidang Ilmu Manajemen, Bisnis, dan Inovasi, yang belum pernah dipublikasikan dalam berkala ilmiah lainnya.

#### **ALAMAT REDAKSI**

**JMBI UNSRAT, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat, Gedung Baru Lantai 2, Jl. Kampus Unsrat Bahu Manado**

**Telp. (0431) 847472; Fax (0431) 853584 Manado; Email: [jmbiunsrat@gmail.com](mailto:jmbiunsrat@gmail.com)**

**Pengiriman Artikel: [christoffelmintardjo@gmail.com](mailto:christoffelmintardjo@gmail.com); CP: 085256682424 (Christoffel)**

**Laman: <http://ejournal.unsrat.ac.id>; <http://jmbiunsrat.blogspot.com>**

ISSN: 2356-3966



9 772356 396007