

# PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO di Kota Semarang)

Bintang Yuniar<sup>1</sup>, Naili Farida<sup>2</sup>, Widiartanto<sup>3</sup>

Email: [bintangyuniarwp@gmail.com](mailto:bintangyuniarwp@gmail.com)

*Abstract : This study is about the Influence of Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance (Case Study On Employee PT. KAO Semarang). This research was made possible thanks to employee performance problems allegedly caused by work motivation, work environment and work discipline that is less than PT. KAO Semarang. Purpose of this study was to determine the effect Influence of Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance either partially or simultaneously. With the holding of this study, it can be a policy about motivation, work environment, work discipline and performance of employees so that the company's goals can be achieved with optimal.*

*This type of research is explanatory research or explanation. The population in this study are employees of PT. KAO Semarang as many as 100 people. Engineering samples are used so that the whole population census used as a sample. Thus the sample used as many as 100 people. Methods of data collection using questionnaires, while data analysis technique used is to test the validity, reliability, t test, F test test, determination coefficient and regression analysis. Calculations in this study using SPSS 16.0 for Windows.*

*The calculations show that: work motivation has an average value of 3.86 to be in either category, work environment has an average value of 3.66 to be in either category, variable working discipline has an average value of 3.62 so as to be in either category, there is an influence either partially or simultaneously variables of motivation, work environment and work discipline on the performance of employees of PT. KAO Semarang. Advice given is the motivation is the variable that has the most impact on the performance of employees of PT. KAO should therefore notice company employee motivation problem by maintaining and improving work motivation, work discipline is a variable that has the least effect on the performance of employees of PT. KAO thus the company should improve and increase, for other researchers, if want to do research on the performance it should use other variables in addition to the variables contained namely research work motivation, work environment and work discipline to predict performance. Other variables that are used to predict the performance of which is leadership, organizational commitment, compensation. Thus the research on this performance will be more perfect.*

*Keywords: work motivation, work environment, work discipline, performance*

---

<sup>1</sup>Bintang Yuniar W.P, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>2</sup>Naili Farida, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Widiartantoi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

**Abstrak:** Penelitian ini adalah tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO Semarang). Penelitian ini dilakukan karena ada permasalahan kinerja karyawan yang diduga disebabkan karena motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang kurang dari karyawan PT. KAO Semarang. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Dengan diadakannya penelitian ini maka dapat diambil kebijakan tentang masalah motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory research atau penjelasan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. KAO Semarang sebanyak 100 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji t test, uji F test, koefisien determinasi dan analisis regresi. Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 for windows.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa : variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,86 sehingga berada dalam kategori baik, variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,66 sehingga berada dalam kategori baik, variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,62 sehingga berada dalam kategori baik, terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAO Semarang.

Saran yang diberikan adalah motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan PT. KAO dengan demikian hendaknya perusahaan memperhatikan masalah motivasi kerja karyawan dengan cara mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan PT. KAO dengan demikian hendaknya perusahaan memperbaiki dan meningkatkan, bagi peneliti lainnya, apabila hendak melakukan penelitian tentang kinerja maka hendaknya menggunakan variabel lain selain variabel yang terdapat penelitian yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk memprediksi kinerja. Variabel lain yang digunakan untuk memprediksi kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, komitmen organisasi, kompensasi. Dengan demikian penelitian tentang kinerja ini akan menjadi lebih sempurna.

**Kata Kunci :** Motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi

akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang bekerja dengan rasa senang dan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.

Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2010:9). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

PT. KAO Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor kebutuhan sehari-hari seperti kebutuhan bagi wanita. PT KAO Semarang merupakan perusahaan yang sangat mementingkan kualitas SDM, di mana dalam melakukan pekerjaan memerlukan tingkat kinerja yang handal, berbudi pekerti yang luhur dan yang berkompeten. Mengingat pentingnya tuntutan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka dibutuhkan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan.

Hasil observasi awal menunjukkan adanya kinerja yang tidak stabil dan cenderung terjadi penurunan kinerja karyawan PT. KAO Semarang. pada tahun 2009-2010 terjadi penurunan realisasi produksi sebesar 1,11%, pada tahun 2010-2011 terjadi penurunan realisasi produksi sebesar 8,43%, pada tahun 2011-2012 terjadi penurunan realisasi produksi sebesar 3,75%, dan pada tahun 2012-2013 terjadi penurunan realisasi produksi sebesar 3,9%.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT KAO Semarang melalui penelitian. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang diberi judul : **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**(Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO Semarang).

## **Kajian Teori**

### **Kinerja**

Menurut Mulyadi (2010:102), kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan karyawannya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Prestasi kerja tidak hanya dinilai dari hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan melainkan secara keseluruhan, yakni kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus yang sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Suprihanto, 2012:27).

## **Motivasi**

Motivasi adalah segala sesuatu yang ada pada diri seseorang yang memunculkan, mengarahkan, dan menentukan bentuk perilaku. Motivasi (Robin, 2010:198) adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuai kebutuhan individu. Dalam kaitan dengan motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja karena bekerja merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Motivasi kerja (As'ad, 2012:45) adalah segala sesuatu yang menimbulkan suatu semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang karyawan akan ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

## **Disiplin kerja**

Anoraga (2010:46) mengemukakan bahwa “disiplin adalah suatu kondisi dalam organisasi dimana para karyawan menampilkan dirinya masing – masing sesuai dengan peraturan organisasi dan standar perilaku yang dapat diterima.

Menurut Nitisemito (2011:118) kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan / instansi baik yang tertulis maupun tidak.

## **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja menurut Casson (2010:42) adalah “segala sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan, menyenangkan atau menyulitkan mereka, termasuk didalamnya faktor penerangan, suhu, udara, ventilasi, kursi dan meja tulis.

Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Anorogo (2010:42) lingkungan kerja non fisik adalah “suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak”. Lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan, seperti misalnya sistem pengawasan yang baik, pemberian jaminan sosial akan dapat memotivasi karyawan untuk dapat berprestasi dan bekerja dengan baik.

Ada pula lingkungan kerja fisik seperti yang dikemukakan Sarwoto (2012:36) yaitu lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya adalah:

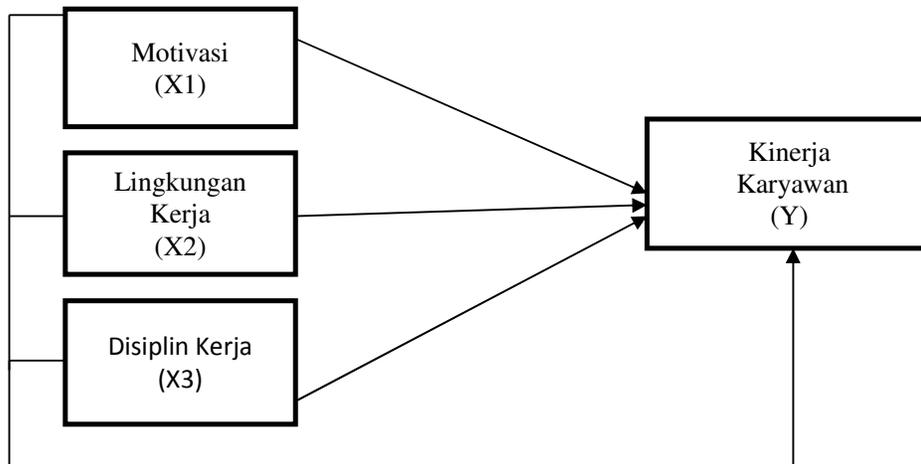
1. Tata ruang kerja yang tepat
2. Cahaya dalam ruangan yang tepat
3. Suhu dan kelembaban udara yang tepat
4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

## Hopitesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( Studi kasus pada karyawan PT. KAO Semarang).
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. KAO Semarang).
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. KAO Semarang).
4. Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. KAO Semarang).

**Gambar 1**  
**Hubungan Antara Variabel Penelitian**



## Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory research atau penjelasan yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah di rumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. KAO Semarang sebanyak 100. Sampel adalah sebagian dari populasi atau area unit analisis yang dianggap mewakili populasi secara keseluruhan. Syarat utama sampel adalah harus mencerminkan populasi, representatif, atau merupakan populasi

dalam bentuk kecil. Menurut Umar (2009:108) bahwa sampel penelitian meliputi sejumlah responden yang lebih besar dari persyaratan minimal sebanyak 30 responden, dimana semakin banyak sampel maka akan memberikan hasil yang semakin akurat. Populasi penelitian berjumlah 100 responden, dengan demikian metode sampling yang digunakan adalah sensus yaitu melakukan pendataan dan observasi menyeluruh terhadap jenis obyek yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2011: 116).

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pertanyaan terbuka dan skala likert dari 1-5. Teknik analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 20.0 yang terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

## Hasil

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS for Windows versi 20.0. Berikut rekapitulasi hasil yang diperoleh:

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Data**

Uji Hipotesis	Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	Koefisien Regresi	t/F hitung	Sig	Kesimpulan
X1→Y	0,755	0,570	0,644	11,402	0	H0 ditolak, Ha diterima
X2→Y	0,585	0,342	0,629	7,145	0	H0 ditolak, Ha diterima
X3→Y	0,735	0,540	0,703	10,732	0	H0 ditolak, Ha diterima
X1,X2 ,,X3→Y	0,838	0,702	0,382 (X1) 0,280 (X2) 0,274 (X3)	75,292	0,000 (X1) 0,000 (X2) 0,001 (X3)	H0 ditolak, Ha diterima

## Pembahasan

Motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan motivasi kerja akan menurunkan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fepy Diaz Suhartini (2009), Ali Kesuma (2007), Risma Endy Kartika Sari (2011) dan Anikmah (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ali Kesuma (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja. Hal

ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Risma Endy Kartika Sari (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya peningkatan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja akan menurunkan kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fepy Diaz Suhartini (2009), Ali Kesuma (2007), Risma Endy Kartika Sari (2011) dan Anikmah (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,86 sehingga berada dalam kategori baik. Hal ini didukung dengan motivasi kerja karyawan PT. KAO yang bersemangat dalam bekerja diantaranya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup, untuk memenuhi kebutuhan menabung, untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan mempraktekkan ilmu pengetahuan.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,66 sehingga berada dalam kategori baik. Hal ini didukung dengan lingkungan kerja PT. KAO yang baik diantaranya adalah memiliki sirkulasi udara yang cukup, suara tidak bising, tata ruangan yang teratur, hubungan dengan pimpinan baik dan hubungan dengan sesama karyawan juga baik
3. Variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,62 sehingga berada dalam kategori baik. Hal ini didukung dengan disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. KAO diantaranya adalah datang dan pulang kerja tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menggunakan baju kerja dan mengajukan ijin apabila hendak cuti.
4. Variabel kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,88 sehingga berada dalam kategori baik. Hal ini didukung dengan kinerja karyawan PT. KAO diantaranya adalah mampu menyelesaikan banyak pekerjaan, melakukan inovasi dalam bekerja, bekerja sesuai schedule dan melakukan perencanaan kerja.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. KAO Semarang, dengan demikian peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan motivasi kerja akan menurunkan kinerja.
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAO Semarang, dengan demikian peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja.

7. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAO Semarang, dengan demikian peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja dan penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja.
8. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAO Semarang, dengan demikian peningkatan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja dan penurunan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama akan menurunkan kinerja.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan variabel motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan PT. KAO dengan demikian hendaknya perusahaan memperhatikan masalah motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dengan cara secara berkala mengadakan pertemuan untuk membina motivasi dan kebersamaan dalam bentuk rekreasi bersama-sama, melakukan kunjungan kemanusiaan dan selalu mengunjungi karyawan yang sedang tertimpa musibah.
2. Disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan PT. KAO dengan demikian hendaknya perusahaan memperhatikan masalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan harus diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara terus menerus mengingatkan kepada karyawan apabila karyawan berhalangan hendaknya mengajukan ijin, karyawan hendaknya mematikan lampu apabila sudah tidak terpakai lagi, selain itu sanksi harus diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan.
3. Bagi peneliti lainnya, apabila hendak melakukan penelitian tentang kinerja maka hendaknya menggunakan variabel lain selain variabel yang terdapat penelitian yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk memprediksi kinerja. Variabel lain yang digunakan untuk memprediksi kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, komitmen organisasi, kompensasi. Dengan demikian penelitian tentang kinerja ini akan menjadi lebih sempurna.

## Daftar Pustaka

Anikmah. 2008. Skripsi: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)

Anoraga, Panji. 2011. Psikologi kerja. Jakarta : Rineka Cipta

Mangkunegara,. Anwar Prabu. 2010. Sumber Daya Perusahaan. Jakarta:PT Remaja Rusdakarya.

Fepy Diaz Suhartini. 2009. Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PG Djombang Baru)

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Universitas Diponegoro.

Gibson, James L, dkk. 2007. Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Erlangga.

Handoko, T Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

Kesuma, A. 2007. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol.1, No. 4, Desember, p.310-322.

Nitisemito, Alex. 2011. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Priyatno, Dwi. 2009. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: Mediakom

Risma Endy Kartika Sari. 2011. Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang).

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P, 2006, Teori dan Praktek Motivasi. Jakarta: Rineka Cipta.

Simamora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.

