

PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI WARNA ASLI UNIT V KUDUS (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi)

Kiki Lestari¹ & Agung Budiarmo²
kikilestari088@gmail.com

Abstract: The purpose of this study is to determine the effect of work discipline, work motivation and work environment on the performance of employees of production PT Sari Warna Asli Unit V Kudus. The type of research using explanatory research with data collection methods using interviews and data collection tools using questionnaires with a sample of 82 respondents employees of the production of PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus uses Probability Sampling method. The analysis technique used validity test, reliability test, simple linear regression, multiple linear regression, t test, and F test with SPSS 16.0. From result of research indicate that work discipline have strong influence to employee performance equal to 75%, work motivation have good effect to employee performance equal to 63% and work environment have good effect to employee performance equal to 65,4% while simultan work discipline, work motivation and work environment strong influence on employee performance of 79,6%. This means that the better the discipline of work, work motivation and work environment then the higher the performance of employees of the production of PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus. Job discipline variable to employee performance variable has the greatest influence from work motivation variable and work environment. Based on the results of the study, researchers suggested that PT. Native Color Sari further impose strict sanctions on employees who do not comply with company regulations, pay more attention to security and comfort employees in working for better performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment and Employee Performance

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sari Warna Asli Unit V Kudus. Tipe penelitian menggunakan explanatory research dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebesar 82 responden karyawan bagian produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus menggunakan metode Probability Sampling. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji F dengan SPSS 16.0. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 75%, motivasi kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan sebesar 63% dan lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan sebesar 65,4% sedangkan secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 79,6%. Artinya semakin baik disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan bagian produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus. Variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh paling besar daripada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar PT. Sari Warna Asli lebih menerapkan sanksi yang tegas terhadap karyawannya yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, lebih memperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawannya dalam bekerja agar kinerjanya menjadi lebih baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

¹Kiki Lestari, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, kikilestari088@gmail.com

²Agung Budiarmo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi di dalam dunia semakin tinggi, perusahaan harus memperhatikan dan memahami manajemen sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Bernadin dalam Sudarmanto (2014:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Dalam hal ini kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas perusahaan. Menurut Robert L Mathis (2006:113) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan, usaha dan dorongan. Faktor usaha dapat dilihat melalui motivasi, absensi (kedisiplinan), dan empati. Sementara untuk dorongan dapat terlihat dari fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Nitisemito (1996:109) yaitu jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman menghadapi masa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja. Berdasarkan kedua tokoh tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Rivai (2010:825) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik maka tercermin motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Agar tercipta motivasi yang baik dari karyawan, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dari perusahaan itu sendiri. Menurut Nitisemito (1996:109) lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus yang beralamatkan di Desa Besito, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil khususnya dalam pemintalan benang. Dalam tiga tahun terakhir didapati hasil produktivitas benang per ball pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus mengalami penurunan. Dalam kondisi seperti ini di duga terdapat faktor-faktor yang tidak mendukung karyawan tersebut bekerja dengan baik dikarenakan terdapat masalah dari dalam individu karyawan tersebut yang menyebabkan kinerja berkurang sehingga berpengaruh terhadap produktivitas sempat mengalami penurunan dan tidak sesuai target perusahaan. Salah satu faktor internal yang dapat dilihat adalah tingkat absensi karyawan bagian produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus yang buruk.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan oleh penulis diatas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus (studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi)”**.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (4) 4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

Tujuan penelitian ini yaitu : (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

¹Kiki Lestari, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, kikilestari088@gmail.com

²Agung Budiarmo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

KERANGKA TEORI

Menurut Veithzal Rivai (2004:444) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja antara lain: (1) Kehadiran (2) Ketaatan pada peraturan kerja (3) Ketaatan pada standar kerja (4) Bekerja etis.

Menurut Mangkunegara (2007:61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja antara lain: (1) Kebutuhan fisiologia (2) Kebutuhan rasa aman (3) Kebutuhan akan rasa cinta dan ingin memiliki (4) Kebutuhan akan harga diri (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja antara lain: (1) Hubungan karyawan (2) Peraturan Kerja (3) Penerangan (4) Sirkulasi udara (5) Keamanan.

Menurut Bernadi dalam Sudarmanto (2009:8) kinerja merupakan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain: (1) *Quality* (2) *Quantity* (3) *Timeless* (4) *Need for supervision* (5) *Interpersonal Impact*.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah explanatory research yaitu penelitian yang dimaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti dan hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2009). Penelitian ini korelasinya berfokus pada pengaruh antar variabel Disiplin Kerja (X^1) dan Motivasi Kerja (X^2) Lingkungan Kerja (X^3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik Probability Sampling yaitu teknik *Simple Random Sampling* juga digunakan pada penelitian ini, teknik *Simple Random Sampling* adalah penentuan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada. Sampel yang di ambil dari populasi harus benar – benar *representative* atau mewakili. Karena populasi yang berjumlah banyak dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin sehingga diketahui sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja memiliki tingkat keeratan hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,868, karena terletak pada interval 0,80-0,1000. Dilihat dari nilai koefisien determinasi, kontribusi yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75,3%. Menurut Rivai (2010:825) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dijadikan alat untuk karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya perusahaan meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawannya menaati peraturan yang berlaku demi tercipta tujuan perusahaan. Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat menentukan seberapa tinggi kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai koefisien regresinya positif sebesar 0,588 dan nilai t hitung ($15,604 > t$ tabel (1,990) dengan taraf signifikan kurang dari 0,05).

Motivasi kerja memiliki tingkat keeratan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,797, karena terletak pada interval 0,60-0,799. Dilihat dari nilai koefisien determinasi,

¹Kiki Lestari, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, kikilestari088@gmail.com

²Agung Budiarmo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

kontribusi yang diberikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,5%. Menurut Mangkunegara (2007:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai analisis koefisien regresinya positif sebesar 0,586 dan nilai t hitung (11,794) > t tabel (1,990) dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Lingkungan kerja memiliki tingkat keeratn hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,811, karena terletak pada interval 0,80-1,000. Dilihat dari nilai koefisien determinasi kontribusi yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,8%. Menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai koefisien regresinya positif sebesar 0,511 dan nilai t hitung (12,417) > t tabel (1,990) dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05

Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki tingkat keeratn hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,896, karena terletak pada interval 0,80-1,000. Dilihat dari nilai koefisien determinasi, kontribusi yang diberikan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 80,4%. Hasil koefisien regresi pada uji regresi berganda untuk variabel disiplin kerja 0,445, variabel motivasi kerja sebesar 0,210 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,283. Nilai F hitung (106,446) > F tabel (2,72) dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Ini menyatakan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kurang dari 0,05

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 82 responden yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sari Warna Asli Unit V Kudus, dapat ditarik kesimpulan (1) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja karyawan PT Sari Warna Asli Unit V adalah baik, artinya responden menilai bahwa absensi karyawan mencerminkan tingkat kedisiplinan, absensi penting dalam penegakkan kedisiplinan kerja, keberadaan karyawan didalam bekerja sesuai dengan peraturan kerja, karyawan menggunakan seragam sesuai dengan peraturan dan kerja karyawan sesuai dengan standar kerja karyawan. namun masih ada indikator yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu ketaatan karyawan pada peraturan kerja seperti datang dan pulang tidak sesuai dengan jam masuk dan jam pulang perusahaan, tidak menggunakan perlengkapan kerja dan karyawan masih melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja. (2) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus adalah baik, artinya responden yang menilai baik pada kebutuhan fisiologis berupa gaji yang diterima karyawan dan juga jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan. Kebutuhan akan rasa cinta dan ingin memiliki berupa karyawan senang memiliki banyak teman ditempat kerja. kebutuhan akan harga diri berupa apresiasi yang diberikan atasan kepada karyawan dan juga kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuannya. Serta kebutuhan aktualisasi diri yaitu pengabdian karyawan diakui oleh perusahaan. Namun masih terdapat indikator yang berada dibawah rata-rata yaitu kebutuhan rasa aman yaitu karyawan masih kurang merasa aman dalam bekerja dan perlengkapan kesehatan yang disediakan masih kurang lengkap. Dan juga kebutuhan akan rasa cinta dan memiliki yaitu karyawan merasa kurang diterima oleh karyawan lain dengan baik. (3) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus adalah baik. Artinya responden menilai baik untuk hubungan kerja antara karyawan dengan atasan, hubungan sesama karyawan dan juga atasan, peraturan kerja di perusahaan yang jelas, penerangan yang sesuai dengan kebutuhan, pertukaran udara yang nyaman untuk bekerja. Namun masih terdapat indikator yang berada dibawah rata-rata yaitu komunikasi dengan rekan kerja.

¹Kiki Lestari, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, kikilestari088@gmail.com

²Agung Budiarto, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

kondisi penerangan belum sesuai standar perusahaan, pertukaran udara belum sesuai standar perusahaan dan tingkat keamanan di lingkungan kerja. (4) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus adalah baik. Hal ini dikarenakan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus baik karena ada peningkatan hasil kerja karyawan dari bulan ke bulan, karyawan mampu mengatur waktu dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan karyawan dapat bekerja sama dengan sesama karyawan. Namun masih terdapat indikator yang berada dibawah rata-rata yaitu kualitas produk yang dihasilkan belum sesuai standar mutu perusahaan dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan belum sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. (5) Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan, begitu sebaliknya. (6) Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan, begitu sebaliknya. (7) Variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan, begitu sebaliknya. (8) Variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti semakin baik disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan, begitu sebaliknya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan di atas, maka diajukan saran – saran untuk melengkapi hasil penelitian sebagai berikut: (1) PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus sebaiknya menerapkan sanksi yang tegas terhadap karyawan-karyawan yang tidak berkenan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan cara memberikan teguran apabila tidak dihiraukan teguran tersebut, tindakan selanjutnya diberi surat peringatan atau dapat dengan cara pemotongan gaji bagi karyawan yang melanggar peraturan bahkan bagi karyawan selalu mengulangi pelanggaran dan sudah melalui tahap-tahap diatas maka perusahaan berhak untuk melakukan pemberhentian kerja untuk karyawan yang bersangkutan. (2) PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus sebaiknya harus selalu melakukan pengecekan secara berkala terhadap alat-alat yang digunakan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut agar dapat diketahui kerusakan yang terjadi pada alat-alat yang digunakan oleh karyawan sehingga perusahaan dapat menentukan apakah alat tersebut masih dapat diperbaiki atau sudah waktunya untuk diganti. Sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh peralatan kerja yang tidak layak lagi digunakan karyawan. (3) PT. Sari Warna Asli Unit V menambah obat-obatan yang digunakan untuk pertolongan pertama karyawan yang membutuhkan. (4) PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus sebaiknya melaksanakan pelatihan motivasi, leadership, team building ataupun character building terhadap karyawannya agar tercipta kesadaran pentingnya keharmonisan hubungan kerja antar karyawan di dalam perusahaan. (5) PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus sebaiknya menambah ventilasi lagi agar pertukaran udara dapat berlangsung dengan baik. (6) PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus sebaiknya menambah security untuk menjaga tempat-tempat yang kurang aman seperti tempat parkir.

¹Kiki Lestari, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, kikilestari088@gmail.com

²Agung Budiarmo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Kuesioner Dan Analisis Data Sumber daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal/ Skripsi :

- Elisiana, Fani Yulia. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halim, Faisalsya Rosa. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro,
- Pamesti, Rahemas. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Kimia Farma Tbk Plant Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.

¹Kiki Lestari, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, kikilestari088@gmail.com

²Agung Budiarmo, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro