**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Biro Pengembangan SDM dan Umum**

**Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta I Jl. Surabaya 2A Malang)**

**Muhammad Ali Fahmi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

fahmisidayuan@gmail.com

**Dosen Pembimbing:**

Yusuf Risanto, SE., MM.

**Abstraksi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada Biro Pengembangan SDM dan UmumPerusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta Isecara parsial. Jenis penelitian ini adalah *Explanatory Research* yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel- variabel melalui pengujian hipotesis.Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden yang diambil dari populasi Biro Pengembangan SDM dan umumPerusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta I.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *Sensus* yaitu tipe pemilihan sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian, umumnya disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian ini beupa uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

**Kata Kunci :** Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sebagai pelaku organisasi sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Malayu Hasibuan (2007:10), peranan manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Peran aktif karyawan diperlukan untuk memaksimalkan pekerjaan sehingga waktu pengerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, dengan ini peran aktif karyawan akan sangat berperan terhadap perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

MenurutHikman (Husaini Usman,2010:487) menyatakan Kinerja merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Melihat besarnya peranan manusia dalam perusahaan maka dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan akan terus berkembang bila pengelolaan sumber daya manusia dikelola dengan baik.Padasuatu perusahaan, dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah kepegawaian.

Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta 1 merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang terdaftar resmi sebagai badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengelolaan sumber air baku. Berdasarkan observasi yang saya lakukan terlihat beberapa kasus yang dilakukan oleh karyawan Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta 1 terkait dengan disiplin kerja, seperti beberapa karyawan Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta 1 tidak memakai sepatu saat jam kerja di kantor dan beberapa karyawan Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta 1 setelah *checkLock*untuk kehadiran pada jam kerja setelah itu keluar kantor kemudian kembali ke ruang kerja dalam keadaan terlambat. Begitu pula terkait dengan permasalahan lingkungan kerja yang juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya kegiatan rutinan seluruh karyawan Perusahaan Umum Jasa Tirta 1 baik dari atasan sampai bawahan seperti kegiatan futsal, tenis meja, tenis lapangan, badminton, renang, dan lain sebagainya. Hal ini bermanfaat dalam rangka peningkatan keakraban karyawan baik atasan maupun bawahan, namun terkadang malah berdampak dengan adanya sikap karyawan yang semakin akrab semakin berani dan kurang dalam hal etika dan kesopanan. Maka dari itu Peneliti ingin mengetahui, apakah dengan adanya keakraban seperti itu akan berdampak positif terhadap kinerja atau bahkan malah berdampak negatif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta 1 khususnya Biro Pengembangan SDM dan Umum.

. Penelitian ini menentukan pada dua variabel penting yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan pada Biro SDM dan UmumPerusahaan Umum(PERUM) Jasa Tirta I, yang akan selalu dihadapkan dengan masalah disiplin kerja tersebut. Masalah yang sering terjadi akhir-akhir ini tentang turunnya kedisiplinan pegawai dalam hal kontrol di lapangan dan lingkungan kerja perusahaan yang semakin hari semakin berubah yang membuat perusahaan mau tidak mau harus melakukan sesuatu untuk bisa memperbaiki itu semua sehingga terjadi hubungan yang kondusif antara karyawan dan keadaan perusahaan demi terciptanya kinerja karyawan Biro SDM dan Umum Perusahaan Umum(PERUM) Jasa Tirta I.

**LANDASAN TEORI**

**Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Hasibuan, 2007).

**Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakanbahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungankerjafisikadalahsemuakeadaanberbentukfisik yang terdapat di sekitartempatkerja yang dapatmempengaruhikaryawanbaiksecaralangsungmaupunsecaratidaklangsung (Sedarmayanti, 2001).
2. Lingkungankerja non fisikadalahsemuakeadaan yang terjadi yang berkaitandenganhubungankerja, baikhubungandenganatasanmaupunhubungandenganbawahansesamarekankerja, ataupunhubungandenganbawahan (Sedamayanti, 2001).

**Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi satu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. (Dharma, 2005)

**Hipotesis**

**Disiplin Kerja (X1)**

**Lingkungan Kerja (X2)**

**Kinerja Karyawan (Y)**

H1

H2

H1 : Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian studi kasus yang berupa penelitian penjelasan (*explanatoryresearch*). Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain (Sugiyono, 2014).

Lokasi penelitian ini adalah Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) jasa Tirta 1 (Jl. Surabaya 2A Malang).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) jasa Tirta 1 (Jl. Surabaya 2A Malang).Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 responden, hal ini berdasar pada pendapat Arikunto (2010).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplinkerja (Hasibuan, 2007)
2. Tujuandankemampuan
3. Teladanpimpinan
4. Balasjasa
5. Keadilan
6. Waskat
7. Sanksidanhukuman
8. Ketegasan
9. Hubungankemanusiaan
10. Lingkungankerja (Sedarmayanti, 2001)
11. Warna
12. Penerangan
13. Udara
14. Kebisingan
15. Ruanggerak
16. Keamanan
17. Kebersihan
18. Strukturkerja
19. Tanggungjawabkerja
20. Perhatiandandukunganpimpinan
21. Kerjasamaantarkelompok
22. Kelancarankomunikasi
23. Kinerjakaryawan (Dharma, 2005).
24. Kualitaskerja
25. Kuantitaskerja
26. Ketepatanwaktu

**HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**Validitas X1**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **r hitung** | **r tabel** | **Signifikansi** | **Keterangan** |
| Disiplin Kerja (X1) | X1.1 | 0,657 | 0,098 | 0 | Valid |
| X1.2 | 0,718 | 0 | Valid |
| X1.3 | 0,838 | 0 | Valid |
| X1.4 | 0,637 | 0 | Valid |
| X1.5 | 0,689 | 0 | Valid |
| X1.6 | 0,566 | 0 | Valid |
| X1.7 | 0,709 | 0 | Valid |
| X1.8 | 0,518 | 0,001 | Valid |
| X1.9 | 0,444 | 0,008 | Valid |
| X1.10 | 0,644 | 0 | Valid |
| X1.11 | 0,387 | 0,022 | Valid |
| X1.12 | 0,463 | 0,005 | Valid |
| X1.13 | 0,537 | 0,001 | Valid |
| X1.14 | 0,613 | 0 | Valid |
| X1.15 | 0,756 | 0 | Valid |
| X1.16 | 0,788 | 0 | Valid |
| X1.17 | 0,736 | 0 | Valid |

**Validitas X2**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **r hitung** | **r tabel** | **Signifikansi** | **Keterangan** |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | 0,506 | 0,098 | 0,002 | Valid |
| X2.2 | 0,938 | 0 | Valid |
| X2.3 | 0,946 | 0 | Valid |
| X2.4 | 0,943 | 0 | Valid |
| X2.5 | 0,95 | 0 | Valid |
| X2.6 | 0,956 | 0 | Valid |
| X2.7 | 0,902 | 0 | Valid |
| X2.8 | 0,947 | 0 | Valid |
| X2.9 | 0,894 | 0 | Valid |
| X2.10 | 0,928 | 0 | Valid |
| X2.11 | 0,948 | 0 | Valid |
| X2.12 | 0,957 | 0 | Valid |
| X2.13 | 0,967 | 0 | Valid |
| X2.14 | 0,948 | 0 | Valid |
| X2.15 | 0,939 | 0 | Valid |
| X2.16 | 0,931 | 0 | Valid |
| X2.17 | 0,945 | 0 | Valid |
| X2.18 | 0,959 | 0 | Valid |

**Validitas Y**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **r hitung** | **r tabel** | **Signifikansi** | **Keterangan** |
| Kinerja (Y1) | Y1.1 | 0,66 | 0,098 | 0 | Valid |
| Y1.2 | 0,744 | 0 | Valid |
| Y1.3 | 0,781 | 0 | Valid |
| Y1.4 | 0,824 | 0 | Valid |
| Y1.5 | 0,843 | 0 | Valid |
| Y1.6 | 0,834 | 0 | Valid |
| Y1.7 | 0,881 | 0 | Valid |
| Y1.8 | 0,344 | 0,043 | Valid |
| Y1.9 | 0,424 | 0,011 | Valid |
| Y1.10 | 0,382 | 0,024 | Valid |

Berdasarkan pada tabel hasil validitas diatas r hitung diketahui lebih dari r tabel yang berjumlah 0,098 dan nilai probabilitas signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini valid.

**Reliabilitas X1, X2 dan Y**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Alpha** | **Keterangan** |
| DisiplinKerja (X1) | 0,905 | Reliabel |
| LingkunganKerja (X2) | 0,989 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,872 | Reliabel |

Berdasarkan pada tabel hasil validitas diatas Koefisien Alpha diketahui lebih dari 0,06 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

**ANALISIS HASIL REGRESI LINIER BERGANDA**

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | UnstandardizedCoefficients | StandardizedCoefficients | T | Sig. | CollinearityStatistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 17.183 | 5.601 |  | 3.068 | .004 |  |  |
| X1 | .114 | .106 | .172 | 1.082 | .287 | .757 | 1.320 |
| X2 | .173 | .053 | .521 | 3.283 | .002 | .757 | 1.320 |
| a. DependentVariable: Y |  |  |  |  |  |  |

Dalam *standardizedregression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4.16 adalah sebagai berikut :

**Y = b1X1 + b2X2**

**Y = 0,172 Disiplin Kerja (X1) + 0,521 Lingkungan Kerja (X2)**

Dari persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Y

Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah faktor Kinerja yang nilainya akan diprediksi oleh variabel X1 (Disiplin kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja).

1. *β1* = 0, 172

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel X1 (Disiplin kerja) semakin intens dan semakin baik, maka Kinerja karyawan (Y) juga semakin baik dan Koefisien X1 (Disiplin kerja) bernilai positif artinya setiap peningkatan X1 (Disiplin kerja) satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,172 dengan syarat variabel lain konstan.

1. *β2* = 0,521

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel X2 (Lingkungan Kerja) semakin baik, maka Kinerja Karyawan (Y) juga semakin baikdan Koefisien variabel X2 (Lingkungan Kerja) bernilai positif artinya setiap peningkatan X2 (Lingkungan Kerja)satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,521 dengan syarat variabel lain konstan.

**KOEFISIEN DETERMINASI**

| **Model *Summary*** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of theEstimate | Durbin-Watson |
| 1 | .624a | .389 | .351 | 6.11973 | 2.810 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 |  |  |
| b. DependentVariable: Y1 |  |  |

Model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (Adj. R2) sebesar sebesar 0,351 atau 35,1%. Artinya variabel Kinerja (Y) dijelaskan sebesar 35,1% oleh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan kerja(X2) Sedangkan sisanya sebesar 64,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji t**

**Disiplin kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Nilai** | **Keputusan** |
| H0 : *β1* = 0 (variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y)H1 : *β1* ≠ 0 (variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y), *α* = 0,05 | thitung = 1,082*sig* = 0,287ttabel = 1,966 | Tolak H0 |

**Lingkungan kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Hipotesis** | **Nilai** | **Keputusan** |
| H0 : *β2* = 0 (variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y)H1 : *β2* ≠ 0 (variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y), *α* = 0,05 | thitung = 3,283*sig* = 0,002ttabel = 1,966 | Tolak H0 |

Berdasarkan pada t tabel yang berjumlah 1,966 menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja dan diketahui pula memiliki signifikansi dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan Variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

**PEMBAHASAN**

1. Perolehanbalasjasadan penghargaan dari atasan Biro pengembangan SDM dan Umum perusahaan umum (PERUM) Jasa Tirta I masih kurang kepada karyawan. Hal ini didukung dengan adanya fenomena demonstrasi yang terjadi pada bulan Desember 2014 lalu yang melibatkan seluruh Ikatan karyawan Jasa Tirta I (IKAJATI)
2. Keteladananpimpinan yang merupakanhal yang sangat penting dalam pembentukan disiplin kerja dan perlunya pengenaan sanksi terhadap karyawan yang melanggar disiplin kerja serta ketegasan pimpinan sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan
3. Warnacat dindingruangkerja merupakan hal yang sangat penting dalam pembentukan lingkungan kerja fisik yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan yang tinggi dalam mengukur Lingkungan kerja berdasarkan keyakinannya pada pewarnaan tempat kerja/ruang kerja Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum Jasa Tirta I.
4. Perhatiandandukunganatasanterhadap bawahan merupakan hal yang sangat penting dalam pembentukan lingkungan kerja non-fisik yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan yang tinggi dalam mengukur lingkungan kerja berdasarkan indikator perhatian dan dukungan atasan kepada bawahan. Maka sebaiknya pimpinan mempertahankan sikap perhatian dan dukungan kepada para bawahan demi terciptanya lingkungan kerja non-fisik yang baik sehingga tercipta kinerja yang baik pula.

**KESIMPULAN**

1. Variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

2. Variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Variabel kinerja dijelaskan sebesar 35,1% oleh variabel lingkungan kerja sedangkan 64,9% dijelaskan oleh variabel lain.

4. Balas jasa dan penghargaan dari atasan merupakan salah satu indikator dari variabel disiplin kerja yang dirasa masih rendah.

5. Pewarnaan merupakan salah satu indikator dari variabel lingkungan kerja yang dirasa mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**SARAN**

***Saran Untuk Perusahaan Umum Jasa Tirta I***

*Lebih memperhatikan tentang:*

* + Mengupayakankaryawanlebihmerasadiperhatikandandiberikanbalasjasadansebuahpenghargaan
	+ Mengkomunikasikankekurangan-kekuranganapa yang dapatmenghambatkinerjakaryawan.
	+ Keteladananpimpinan
	+ Sanksitegasharusdijalankan
	+ Ketegasanpimpinandalammengambilkeputusan
	+ Penyampaianinformasiperintahdariatasankepadakaryawan
	+ Membiasakanbekerjadengankuantitas yang banyakdalamwaktu yang singkat

***Usulan Untuk Perusahaan Umum Jasa Tirta I***

* Perusahaan memberikanpenghargaankepadakaryawansetiaptahunnya
* Sasaran: Karyawan berkinerja baik
* Dalam satu Biro/Departemen dipilih satu Karyawan terbaik. Misalnya terdapat 7 Biro/Departemen maka setiap tahunnya akan ada 7 karyawan yang menerima penghargaan (jumlah sesuai kebijakan Perusahaan)
* Penilaian: penilaian prestasi kerja dan penilaian/rekomendasi dari rekan kerja dalam satu biro
* Bentuk penghargaan sesuai keputusan direksi serta hasil rapat para kepala masing-masing Biro/Departemen.

***Usulan untuk Pengembangan Ilmu***

1. Menambahkan faktor yang mempengaruhi kinerja

2. Menggunakan obyek penelitian lain yang lebih luas

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, Rahmad. 2012. *Disiplin kerja. Bandung*: (<http://materi-skripsi.blogspot.com/2012/04/disiplin-kerja.html> diakses pada tanggal 18 Maret 2014)

Alex, S. Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

 Arti, Tiar. 2013. *Makalah Fungsi Manajemen*. (<http://tiararti.blogspot.com/2013/10/makalah-fungsi-manajemen_6623.html> . Diakses pada tanggal 01 Desember 2014)

Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

Bernadin& Brussel. 2006. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Jakarta: Binarupa Aksara

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja; Falsafah Teori dan Penerapanya.* Yokyakarta: Pustaka Pelajar

Fahmawati. 2004. *"Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri".* Medan: Universitas Sumatra utara

Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

George R. Terry, 2003, Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., Ana Robert Konopaske. 2003. Organization: *BehaviorStructureProcesses. EleventhEdition*. New York: Mac Graf Hill

Ghozali, Iman. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro. Semarang

Gouzali, Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, MalayuS.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara

Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

Husein Umar. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis– No 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Komarudin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Satu Pendekatan Fungsi Operatif*. Edisi 1. Bandung: Kappa-Sigma

Martha. 2009. *Metode Inquiry dalam Pembelajaran. Artikel Social-science*. (http://id.shvoong.com.)

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: RefikaAditama

Online. (blogspot.com/2012/01/fungsi-manajemen-menurut-henry-fayol diakses pada tanggal 25 Nopember 2014)

Online. (Www.digilib.feb.ub.ac.id. diakses tanggal 14 September 2014)

Perusahaan Umum Jasa Tirta I. 2014. Online. [www.jasatirta1.co.id](http://www.jasatirta1.co.id) . (Diakses pada tanggal 15 Oktober 2014)

Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar sentosa perkasa Banjarnegara.* Semarang: Universitas Diponegoro

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Urai Kencana

Sandhi. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSU Puri Asih Salatiga).* Semarang: Universitas Diponegoro.

Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung:Mandar Maju

Sekaran, Uma. 2007. *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.* Dalam skripsi: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: Universitas Diponegoro

Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian Pada Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. Jakarta

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI

Sjafri, Mangkuprawiro. 2007. *Kedisiplinan Karyawan*. Online. *http;//ronawajah.wordpress.com/2007/06/13/ kedisiplinan-karyawan*(diakses pada tanggal 20 September 2014)

Sondang, P. Siagian. 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Stoner, James A.F. (2006). *Manajement*. Englewood Cliff: Prentice All, Inc

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Prenada Media

Terry, George R., Ana Leslie W. Rute. 2008. *Personal Learning Air for Principles Management*. (edisi ke-10). Jakarta: Bumi Aksara

Wisudiawan, BobiMulya. 2011. *Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Pelalawan*. Tesis. Magister Ilmu Manajemen Universitas Brawijaya. Malang