

# **MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA , MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. INDONESIA POWER UBP SEMARANG.**

**AGIL HAFIYAN SAPUTRA**

**NIM : B11.2011.02183**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

## **ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku nyata yang dimiliki oleh setiap karyawan dan ditampilkan dalam bentuk prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Banyak faktor yang dapat membangun kinerja karyawan seperti budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Semarang.

Responden penelitian ini terdiri dari 100 orang karyawan PT. Indonesia Power UBP Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Model persamaan tersebut diolah dengan menggunakan aplikasi *SPSS for windows* versi 22. Berdasarkan hipotesis diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini budaya organisasi adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Kemampuan budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan karyawan sebesar 73,3% Adjusted R Square sebesar 0,733. Sementara sisanya sebesar 26,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini pada PT. Indonesia Power UBP Semarang

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

## **ABSTRACT**

The employee's performance is a real behavior owned by each employee and displayed in the form of job performance in accordance with its role within the company. Many factors can build employee performance such as organizational culture, work discipline, motivation and the work environment. This research aims to determine the influence of organizational culture work discipline, motivation and work environment the performance of employees at PT. Indonesia Power UBP Semarang.

Respondents of this research consisted of 100 employees PT. Indonesia Power UBP Semarang. Methods of data collection using questionnaires and analysis techniques used were multiple linear regression. The model equations are treated with using *SPSS for Windows* version 22.

Based on the hypothesis that the obtained results influence organizational culture had a positive effect and significant to the employee performance, work discipline culture had a positive effect and significant to the employee performance, motivation had a positive effect and significance to the employee performance and the work environment had a positive effect and significance to the employee performance. In the results of this study organizational culture is a variable that gives the greatest influence on employee performance. The ability of the organization's culture, work discipline, motivation and work environment in explaining

the performance of employees is 73.3 percent. The Adjusted R Square is 0.733. While the remaining 26.7 percent, explained by other variables not examined in this study at PT. Indonesia Power UBP Semarang.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Motivation and Work Environment.

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan dalam organisasi karyawan perlu bekerja lebih rajin.

Berdasarkan hasil penelitian Widarsono (2009), dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting yang sangat besar yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi pasar global dan kompetisi. SDM merupakan kunci keberhasilan perusahaan di dalam organisasi perusahaan, karena pada dasarnya SDM yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara sistem integral dari perusahaan. Menurut Becker, Huselid dan Ulrich (2009), SDM merupakan aset strategi karena merupakan sumber daya dengan kapabilitas yang sulit untuk ditiru, langka, tepat, dan istimewa yang memberikan keunggulan kompetitif pada perusahaan. Secara sederhana aset strategi menjaga perusahaan untuk tetap kompetitif dalam jangka waktu lama, namun sukar untuk ditiru. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara 2009).

PT. INDONESIA POWER adalah salah satu anak perusahaan listrik milik PT. PLN (Persero) yang didirikan pada tanggal 03 Oktober 1995 dengan nama PT. PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa Bali I (PT. PLN PJB I) dan pada tanggal 03 Oktober 2000 PT. PLN PJB I resmi berganti nama menjadi PT. INDONESIA POWER. Seiring dengan berjalannya waktu PT. INDONESIA POWER merupakan perusahaan pembangkit tenaga listrik terbesar di Indonesia, dengan delapan Unit Bisnis Pembangkitan utama dibeberapa lokasi strategis di Pulau Jawa dan Pulau Bali serta satu Unit Bisnis yang bergerak dibidang jasa pemeliharaan yang disebut Unit Bisnis Jasa Pemeliharaan (UBJP). Unit - Unit Bisnis Pembangkitan tersebut adalah: Unit Bisnis Pembangkitan Suralaya, Priok, Saguling, Kamojang, Mrica, Semarang, Perak & Grati dan Bali.

Serta Unit Bisnis Jasa Pemeliharaan, UBP memiliki 3 jenis pembangkit yaitu PLTGU (Pusat Listrik Tenaga Gas dan Uap), PLTG (Pusat Listrik Tenaga Gas), dan PLTU (Pusat Listrik Tenaga Uap). Dengan jumlah total 127 mesin pembangkit dengan total kapasitas terpasang sekitar 1.496 MW. Unit Bisnis Pembangkit Semarang memegang peranan penting dalam menjaga keandalan mutu sistem kelistrikan Jawa-Bali memberikan kontribusi 16,71% dari keseluruhan kapasitas terpasang pembangkit yang dimiliki PT Indonesia Power.

Pada Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) merupakan jenis pembangkit yang menggunakan bahan bakar minyak (residu) untuk memanaskan air pada boiler melalui *closed loop* dan efisiensinya lebih besar daripada PLTGU, Adapun visi dan misi yang diusung oleh PT Indonesia Power, visi menjadi perusahaan publik dengan kinerja kelas dunia dan bersahabat dengan lingkungan. Misi melakukan usaha dalam bidang ketenagalistrikan dan mengembangkan usaha-usaha lainnya yang berkaitan, berdasarkan kaidah industri dan niaga yang sehat, guna menjamin keberadaan dan pengembangan perusahaan dalam jangka

panjang. selain itu PT Indonesia Power juga mengembangkan pembangunan pembangkit listrik yang ramah lingkungan, serta memperhatikan kondisi masyarakat di sekitar area perusahaan. hal ini menjadi kelebihan bagi PT. Indonesia Power dibanding perusahaan lain.

Dari hasil beberapa pertanyaan yang dilontarkan kepada bagian Humas PT. Indonesia Power UBP Semarang, yaitu bapak Marsono masalah kinerja karyawan yang terjadi di PT. Indonesia Power UBP Semarang diantaranya adalah dari masalah kedisiplinan, banyak karyawan yang tidak mentaati jam kerja, minimnya motivasi yang diberikan kepada karyawan pada saat bekerja mempengaruhi kinerja karyawan yang ada, kurangnya komunikasi antara pemimpin dalam bekerja sehingga berdampak pada minimnya prestasi dalam bekerja. Penerapan disiplin kerja yang kurang ditunjukkan seperti adanya karyawan yang datang terlambat saat waktu kerja dimulai, maupun pada saat jam makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, serta kurangnya partisipasi karyawan untuk mengikuti kegiatan olahraga atau apel pagi. Serta masih ada beberapa karyawan yang masih minim tentang standart keselamatan para pekerja yang hasilnya membuat kinerja menurun dan menimbulkan kecelakaan dalam bekerja yang dapat merugikan bagi perusahaan, masalah tersebut dapat dianalisis dengan cara meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dalam hal menaati peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan dalam perusahaan.

Hasil pra survey yang dilakukan kepada 16 orang karyawan, sehingga dapat terlihat pada aspek-aspek apa sajakah penyebab menurunnya kinerja karyawan. Hal yang demikian terlihat pada jawaban responden, dimana perbandingan antara jawaban setuju dan tidak setuju pada setiap pertanyaan. Perbandingan tersebut sangat didominasi pada jawaban setuju pada setiap pertanyaan yang diajukan kepada karyawan PT. Indonesia Power UBP Semarang, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan. Dimana didalam mencapai tujuan perusahaan, peran seluruh karyawan sangat berpengaruh, dalam hal ini pentingnya koordinasi yang baik antara divisi baik dari atasan maupun bawahan berpengaruh dalam menjalankan setiap aktivitas perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang dan hasil prasurvey pada PT. Indonesia Power UBP Semarang ditemukan beberapa permasalahan yang perlu untuk diteliti. Variabel-variabel yang ingin diteliti adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_4$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Semarang?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Semarang?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Semarang?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Semarang?

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Usaha untuk bisa terus meningkatkan performanya adalah dengan memberikan motivasi bagi karyawannya (Xiaohua, 2008). Sedangkan menurut pendapat Moenir dan Amran (2009) mendefinisikan kinerja adalah suatu keadaan pada diri seseorang yang dengan penuh kesungguhan berhasil dan berdaya guna dalam pelaksanaannya sehingga menghasilkan suatu yang sangat optimal. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

#### Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Karena kedisiplinan dalam bekerja mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja, sehingga hasilnya lebih efektif.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Menurut Fadel (2008), budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan seorang aparat terhadap kegunaan dari nilai dan norma yang berasal dari doktrin *New Public Management* (NPM), yang menuntun atau memengaruhi sikap dan tindakannya dalam melaksanakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah daerah. Sedangkan menurut Nevizond Chatab, dalam buku *Profil Budaya Organisasi* (2007), budaya organisasi merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok dan secara operasional disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya (Robbins & Judge 2007). Ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan akan menjadi sebuah budaya organisasi. Karakteristik ini akan menunjukkan sebuah ciri perusahaan yang akan menjadi indikator budaya organisasi, yaitu Inisiatif individu, Toleransi terhadap tindakan beresiko, Arahan,

Integritas, Dukungan Manajemen, Kontrol, Identitas, Sistem imbalan, Toleransi terhadap konflik, Pola-pola komunikasi. Menurut Stanley Davis budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai yang ada tersebut sebagai aturan/pedomam perilaku didalam organisasi. (Achmad Sobirin, Budaya Organisasi, Yogyakarta 2007).

Terdapat 7 ciri-ciri budaya organisasi menurut Robbins (2006) adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian lebih terhadap detail sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan hanya individu.
6. Keagresifan berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

### **Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Buhler (2007) mendefinisikan disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Seiring dengan meningkatnya perselisihan di tempat kerja saat ini, anda harus memastikan bahwa anda cermat dalam melaksanakan disiplin. Yang terbaik adalah mendokumentasikan segala sesuatu dengan teliti. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam hal mengikuti peraturan. Walaupun para atasan sudah ketat dalam mengawasinya, jika karyawan itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang diterapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja (Branham, 2010).

Helmi dalam Hetami (2008) mengatakan bahwa, disiplin adalah suatu sikap yang dilandasi niat dalam mentaati peraturan-peraturan organisasi berdasarkan kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik indikator-indikator disiplin:

- a. Disiplin tidak hanya patuh dan taat terhadap pengguna jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu.
- b. Upaya dalam mentaati peraturan didasarkan adanya perasaan takut/terpaksa.
- c. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

### **Motivasi (X<sub>3</sub>)**

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2011) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan” .Secara umum ada tiga kelompok teori motivasi yang selalu dihubungkan dengan tindakan kerja, yaitu teori-teori: 1) kebutuhan (*needs*), 2) harapan (*expectancy*), dan 3) keadilan (*equity*) (Wijono, 2010). Indikator dari motivasi terdiri atas: motif kekuasaan, motif afiliasi, dan motif berprestasi, disini motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang diinginkan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Hamzah B. Uno (2008) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut, faktor intrinsik yaitu: (1) adanya hasrat dan keinginan berhasil, (2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, (3) adanya harapan dan cita-cita masa depan, (4) adanya penghargaan dalam belajar, (5) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, (6) adanya lingkungan belajar yang kondusif.

### **Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>)**

Menurut (Sedarmayanti, 2011) yang dimaksud lingkungan kerja dalam suatu perusahaan di sini adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi lingkungan yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya motivasi kerja karyawan yang menimbulkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda setiap perusahaan dapat memberikan tingkat motivasi kerja yang berbeda pula bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, lingkungan kerja perusahaan sangat berpengaruh oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh masing masing karyawan. “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi para pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung” (Sedarmayanti 2011).

Faktor yang berpengaruh pada lingkungan kerja terdiri dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Menurut Ahyari (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

#### **a. Penerangan**

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

#### **b. Suhu Udara**

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

#### **c. Suara Bising**

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

#### **d. Ruang Gerak**

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan.

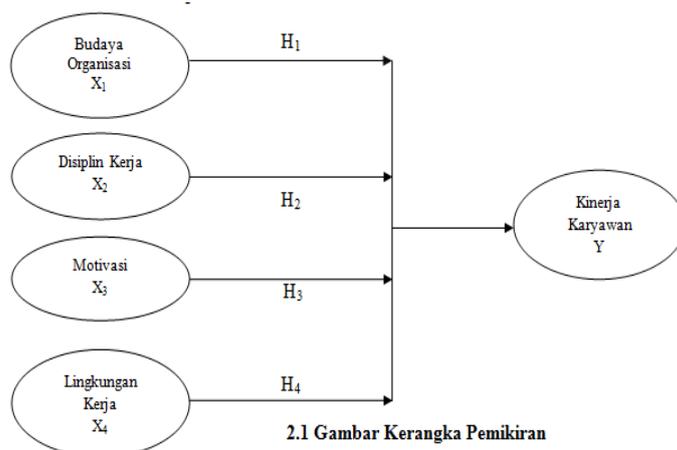
#### e. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Dari semua faktor yang disebutkan di atas, meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak dan keamanan kerja hal tersebut dapat menunjang kinerja seseorang dalam bekerja, jika suasana bekerja dapat berjalan dengan apa yang telah diharapkan maka akan muncul produktivitas pada karyawan tersebut yang akan menghasilkan dampak positif bagi perusahaan yang sedang dikerjakan.

### Kerangka Konseptual

Dari kerangka pemikiran tersebut: variabel independen/bebas adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) variabel dependen/terikat adalah kinerja pegawai ( $Y$ ). Yang diuraikan seperti berikut:



2.1 Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Semarang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power UBP. Semarang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Semarang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Semarang.

### Metode Penelitian

Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 100 orang, dipilih dengan Metode Slovin dan Metode proposional random sampling dari 350 orang karyawan PT Indonesia Power UBP Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, dan wawancara. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung nilai korelasi dari tiap-tiap indikator pernyataan dan didapat hasil bahwa semua indikator pertanyaan memiliki nilai di atas 0,165 yang berarti semua indikator pernyataan dalam kuisisioner adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel dan diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai di atas 0,60 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Besarnya pengaruh variabel independent (budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja) dengan variabel dependent (kinerja karyawan) secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan analisis regresi linear berganda.

**Tabel 1**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,920	1,260		,730	,467
Budaya Organisasi	,267	,073	,268	3,634	,000
Disiplin Kerja	,219	,084	,219	2,614	,010
Motivasi	,263	,072	,297	3,646	,000
Lingkungan Kerja	,209	,068	,223	3,081	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan linier antara variabel Budaya organisasi, Disiplin kerja, motivasi dan Lingkungan kerja pada PT. Indonesia Power UBP Semarang, adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,920 + 0,267X_1 + 0,219X_2 + 0,263X_3 + 0,209X_4 + e$$

Dimana :

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,920, yang berarti apabila budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja tetap atau tidak diubah, maka kinerja karyawan cenderung positif.
- Untuk variabel budaya organisasi ( $x_1$ ) koefisien regresi adalah positif (0,267). Artinya hasil regresi dari budaya organisasi ( $x_1$ ) naik atau meningkat maka kinerja karyawan ( $Y$ )

akan meningkat. Yang peningkatanya didukung dengan hal seperti inisiatif individu yang didasari dengan agesifitas dalam bekerja serta kerjasama tim maka akan menciptakan hasil kerja yang maksimal.

- c. Untuk variabel disiplin kerja ( $x_2$ ) koefisien regresi adalah positif (0,219). Artinya hasil regresi disiplin kerja ( $x_2$ ) naik atau meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Yang peningkatanya didukung dengan hal seperti ketegasan pemimpin dalam memberikan tanggung jawab dalam bekerja yang didasari dengan penggunaan waktu kerja secara efektif serta ketepatan bekerja sehingga menghasilkan tingkat absensi rendah.
- d. Untuk variabel motivasi ( $x_3$ ) koefisien regresi adalah positif (0,263). Artinya hasil regresi motivasi ( $x_3$ ) naik atau meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat. Yang peningkatanya didasari dengan hal tanggung jawab dalam bekerja serta hubungan kerja antar masing masing karyawan maka akan menimbulkan penghargaan serta jenjang karir dalam lingkungan kerja.
- e. Untuk variabel lingkungan kerja ( $x_4$ ) koefisien regresi adalah positif (0,209). Artinya hasil regresi lingkungan kerja ( $x_4$ ) naik atau meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat. Yang peningkatanya didasari dengan hal seperti fasilitas dalam bekerja sepertikebersihan ruangan, keselamatan kerja maka akan menghasilkan kenyamanan dalam bekerja serta hubungan yang baik antar karyawan.

## UJI F

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337,624	4	84,406	68,902	,000 <sup>b</sup>
	Residual	116,376	95	1,225		
	Total	454,000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja

Hipotesis :

$H_a$ : Budaya Organisasi, Disiplin kerja, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Syarat penerimaan hipotesis :

Jika  $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$ , maka  $H_a$  diterima.

Jika  $\text{sig} > \alpha = 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak.

Dari hasil tabel 4.2 diatas didapatkan nilai F sebesar 68,902 dengan probabilitas signifikan 0.000. karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja). Secara bersama sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

## Uji t

**Tabel 3**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,920	1,260		,730	,467
Budaya Organisasi	,267	,073	,268	3,634	,000
Disiplin Kerja	,219	,084	,219	2,614	,010
Motivasi	,263	,072	,297	3,646	,000
Lingkungan Kerja	,209	,068	,223	3,081	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Spss 22.0 for windows

Dari hasil tabel Uji t 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut:

- Terlihat adanya pengaruh positif antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan probabilitas signifikan 0,000 dimana nilai ini jauh dibawah 0,05. Hipotesis menyatakan bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power UBP Semarang.
- Terlihat adanya pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan probabilitas signifikan 0,010 dimana nilai ini jauh dibawah 0,05. Hipotesis menyatakan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power UBP Semarang.
- Terlihat adanya pengaruh positif antara variabel motivasi (X3) ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan probabilitas signifikan 0,000 dimana nilai ini jauh dibawah 0,05. Hipotesis menyatakan bahwa faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power UBP Semarang.
- Terlihat adanya pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja (X4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan probabilitas signifikan 0,003 dimana nilai ini jauh dibawah 0,05. Hipotesis menyatakan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power UBP Semarang.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 <sup>a</sup>	.744	.733	1.107	2.254

a. Predictors: (Constant), LINK, BDY, MOT, DISK

Dependent variable : KK

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Spss 22.0 for windows.

Dalam tabel 4.16 output SPSS 19 Model Summary *Adjusted R Square* adalah 0,733, hal ini berarti kemampuan variabel budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar (73,3%) sementara sisanya ( $100\% - 73,3\% = 26,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Hasil penelitian mengenai budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Power UBP Semarang dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Uji hipotesis membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Semarang, dengan melihat hasil uji-t budaya organisasi = 3,634 dengan nilai sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Adanya hasil angka yang signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diberikan maka hasilnya semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indonesia power UBP Semarang.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang budaya organisasi yang didapatkan, item dengan nilai rata rata terkecil adalah item pertanyaan pertama yaitu karyawan bekerja secara agresif dan bersemangat, berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan kurang puas dengan budaya organisasi kerja yang bersifat agresif dan bersemangat. Budaya organisasi kerja yang ada pada perusahaan harus menyesuaikan keadaan karyawan dan tata cara berorganisasi yang benar sehingga karyawan dapat bekerja secara agresif dan bersemangat. Sedangkan item yang memiliki rata rata tertinggi pada pertanyaan kedua yaitu karyawan mampu bekerja sama dengan tim. Karena dengan penerapan budaya organisasi yang baik maka para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan berorientasi pada tim.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno, (2008), Dipta Adi Prawatya (2012), Ida Ayu Brahmawati, Paniel Siegar, (2008), Laras Tris Ambar, (2006). Menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Uji hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Semarang, dengan melihat hasil uji-t budaya organisasi = 2,614 dengan nilai sig.  $0,010 < \alpha = 0,05$ . Adanya hasil angka yang signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan maka hasilnya semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indonesia power UBP Semarang.

Dari hasil kuesioner yang didapatkan, item dengan nilai rata- rata terkecil yaitu pada item pertanyaan ketiga yaitu penggunaan waktu kerja secara efektif, berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan belum menggunakan waktu kerja secara efektif. Dalam hal disiplin kerja, penggunaan waktu sangat efektif untuk menciptakan produktifitas dalam perusahaan hal ini ditunjang dengan sikap disiplin dari para karyawan dan pengarahan dari atasan sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif. Sedangkan item yang memiliki nilai tertinggi yaitu pada pertanyaan kedua, bertanggung jawab dalam bekerja.

berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan memiliki sifat tanggung jawab dalam menjalankan setiap pekerjaannya dengan sikap disiplin kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, (2008). Dipta Adi Prawatya, (2012). Ida Ayu Brahmasari, Paniel Siegar, (2008). Laras Tris Ambar, (2006). Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Uji hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Semarang, dengan melihat hasil uji-t budaya organisasi = 3,646 dengan nilai sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Adanya hasil angka yang signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka hasilnya semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indonesia power UBP Semarang.

Dari hasil kuesioner yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil yaitu pada item pertanyaan peluang jenjang karir memotivasi karyawan, berarti sebagian karyawan kurang puas dengan adanya peluang jenjang karir yang dapat memotivasi. Jenjang karir yang ada pada perusahaan diharapkan dapat memberi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkualitas. Sedangkan item yang memiliki nilai tertinggi yaitu pada pertanyaan, tanggung jawab dalam bekerja dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Berarti dengan adanya rasa tanggung jawab dalam bekerja menimbulkan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih giat sehingga kinerja karyawan memperoleh hasil yang produktif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, Hujaimatul Fauziyah, (2012). Ika Agustina, (2009). Regina Aditya Reza, (2010). Lucky wulan Analisa, (2011). Rosita Bestiana, (2011). Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, (2008). Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Uji hipotesis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Semarang, dengan melihat hasil uji-t budaya organisasi = 3,081 dengan nilai sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Adanya hasil angka yang signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka hasilnya semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indonesia power UBP Semarang.

Dari hasil kuesioner yang didapatkan, item dengan nilai rata-rata terkecil yaitu pada item pertanyaan perusahaan selalu mementingkan kebersihan ruangan dalam bekerja, berarti sebagian karyawan kurang puas dengan kebersihan ruangan dalam bekerja. lingkungan kerja dalam perusahaan seharusnya menjadi tanggung jawab bersama kususny ruang kerja karyawan hal ini dapat menimbulkan kenyamanan kerja dan membangun karakter karyawan untuk lebih peduli dengan lingkungan kerja mereka. Sedangkan item yang memiliki nilai tertinggi yaitu pada pertanyaan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. faktor utama dalam bekerja adalah kenyamanan yang ditimbulkan dalam penerapan kerja sehari hari yang hal ini dapat menimbulkan kinerja yang efektif dan produktif sehingga kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, Lucky wulan Analisa, 2011. Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **5. Pengaruh Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan lingkungan

kerja ( $X_4$ ) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai  $F$  pada uji –  $F$  sebesar 68,902 lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi budaya organisasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Indonesia Power UBP Semarang.

Nilai Adjust R Square sebesar 0,733 (73,3%) atau bisa diartikan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 73,3% kinerja karyawan PT. Indonesia Power UBP Semarang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian tentang membangun kinerja karyawan melalui Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Indonesia Power UBP Semarang adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi dalam perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, budaya organisasi dalam perusahaan ditingkatkan kualitasnya maka kinerja karyawan di PT Indonesia Power UBP Semarang akan semakin meningkat.
2. Disiplin Kerja dalam perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja di dalam perusahaan semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan di PT Indonesia Power UBP Semarang juga semakin meningkat.
3. Motivasi dalam perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkatnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan di PT. Indonesia Power UBP Semarang juga akan semakin meningkat.
4. Lingkungan Kerja dalam perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja di perusahaan semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan di PT. Indonesia Power UBP Semarang semakin meningkat.
5. Kemampuan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 73,3% (adjusted r square =0,733) sementara sisanya ( $100\% - 73,3\% = 26,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini pada PT. Indonesia Power UBP Semarang

### **Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi merupakan variabel terbesar yang koefisien regresinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dalam perusahaan dapat diukur dengan kemampuan karyawan bekerja sama dengan berorientasi pada tim, misalnya memiliki sifat inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tetapi ada hal yang harus perlu ditingkatkan dalam perusahaan yaitu karyawan dapat bekerja secara agresif dan bersemangat, hal ini harus ditingkatkan oleh perusahaan misalnya pemimpin turun langsung ke lapangan untuk memberikan motivasi agar para karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang berguna untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan.
2. Motivasi merupakan variabel terbesar kedua yang koefisien regresinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi motivasi seperti tanggung jawab

yang dimiliki saat bekerja, serta hubungan dalam bekerja yang dapat memotivasi karyawan pada lingkungan kerja. Seperti ketepatan dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan serta ada hal yang masih harus ditingkatkan mengenai peluang jenjang karir dan pemberian penghargaan. Seperti pemberian penghargaan yang harus diberikan kepada karyawan berprestasi tinggi serta mempunyai peluang jenjang karir guna menghasilkan semangat kerja dan ketekunan yang dimiliki karyawan.

3. Disiplin kerja merupakan variabel terbesar ketiga yang koefisien regresinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa karyawan dapat bertanggung jawab dalam bekerja yang hasil kerjanya selalu tepat waktu. Hal yang masih perlu ditingkatkan bahwa sebagian karyawan belum menggunakan waktu kerja secara efektif. Hal ini perlu disikapi oleh perusahaan supaya membuat peraturan baru tentang penerapan waktu kerja yang efektif supaya kinerja karyawan dapat stabil dan meningkat
4. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel terakhir yang koefisien regresinya kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti kenyamanan dalam bekerja yang didukung dengan pemenuhan fasilitas dalam bekerja serta keselamatan kerja bagi para karyawan hal tersebut merupakan pemicu meningkatnya kinerja karyawan. Yang masih perlu ditingkatkan yaitu perusahaan harus mengutamakan kebersihan lingkungan dalam bekerja. apabila kebersihan perusahaan dapat terlaksana dengan baik maka akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### Daftar Pustaka

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. (2007), *Budaya Organisasi (Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi)*, Yogyakarta: UPP,STIM YKPN.
- AA Anwar Prabu Mangkunegara (2007), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Becker, Huselid dan Ulrich.2009. *The HR Scorecard : Mengaitkan Manusia, Strategi dan Kinerja*. Terjemahan : Dan Rahadyato Basuki. Esensi, Erlangga Group : Jakarta.
- Brahmasari, Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja,Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).**Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Buhler, Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself, Management Skills*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Budiyanto & Oetomo, Hening Widi. (2011). *The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java,Indonesia.**Journal Indonesia School of Economic (STIESIA) Surabaya*, 5(1), 192-200. Retrieved from Journal.

- Chatab, Nevizond. (2007). *Profil Budaya Organisasi*. ALFABETA CV, Bandung.
- Ferdinand, 2006. **Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.Semarang : Badan Penerbit Undip.
- \_\_\_\_\_, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamzah B. Uno. 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, Malayu., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hetami 2008. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Univesitas Mulawarman, Samarinda*.
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- Kristiawan, D., & Suprayitno. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol 3. No 2 (2009).www.portalgaruda.org/download\_article.php*.
- Muhammad, Fadel. 2008. *Reiventing Local Government*, Pengalaman dari Daerah. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nurhasanah, Andi., 2010, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda (on-line)*, Jurnal EKSIS Vol. 6 No. 1, Maret 2010: 1267-1266, (<http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>).
- Nurgiyantoro, B, dkk. 2004. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu - Ilmu Sosial*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Prabasari I Gusti Agung Ayu Maya Dan Netra I Gusti Sallit Ketut, 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) Distribusi Bali, Fakultas Ekonomi Universitas Udaya (UNUD) Bali, Indonesia*.
- Riduwan. (2009). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sedarmayanti., 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sunoyo, Dadang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Cv. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta, 2004.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Tulus Tu'u, 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, Grasindo, Jakarta.
- Utami, Setyaningsih Sri dan Agus Hartanto. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar”. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4. No. 1. Juni 2010. Hal. 58 – 67. Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Widarsono, Agus. 2009. *Human Resources Scorecard : Linking People, Strategy And Performance* (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM). Fakultas Pendidikan Ekonomi & Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia (UPI BHMN) : Bandung.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Xiaohua, Li. 2008. An Empirical Study on Public Service Motivation and the Performance of Government Employee in China. *Journal Canadian Social Science*. Vol.4 No.2 Pg. 18-28.