

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DINAS PENDAPATAN DAN PENGELOLAAN ASET DAERAH (DPPAD)
PROVINSI JAWA TENGAH**

IRHAS IVANDHANI PRASETYA

ABSTRACT

In the era of globalization human resources plays an important role in the construction and development of a company or government agency. The main problem in building and developing companies actually pay attention on the employee performance. Employee performance is considered important because the success of a company or agency employees affected by the performance itself. The factors that may affect employee performance is a work discipline, motivation, compensation and work environment. This study aims to determine the influence of work discipline, motivation, compensation and work environment on employee performance.

The population in this study are employees of Revenue Service and Asset Management Area (DPPAD) Central Java Province totaling 199 employees. The sample is 133 employees. The data type is primary and secondary. The methods of data collection are questionnaire. Data analysis techniques in this study uses multiple linear regression analysis. Hypothesis testing uses the F statistic to test the effect of simultaneous variables and t statistic to examine partial regression coefficient. Besides all the variables have been tested with normality test, Multicollinearity test, Heteroskedasticity test, and autocorrelation test.

The result of analysis shows that: Work Discipline, motivation, compensation and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Compensation, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah merupakan salah satu faktor penting dalam usaha pencapaian keberhasilan sebuah organisasi (Sari, 2014). Di era globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia memegang peran penting dalam pembangunan, kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah untuk menjalankan segala kegiatan dan pencapaian tujuan organisasinya.

Perusahaan maupun instansi pemerintah dapat dikatakan maju dan berkembang jika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta tingkat usaha untuk mengelola perusahaan secara maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut meningkat dari satu periode ke periode berikutnya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya.

Timpe (1992) dalam Riyadi (2011) mengungkapkan bahwa kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap (termasuk disiplin), kepribadian seseorang, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, kompensasi, tunjangan, dan lingkungan sosial.

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia yang bergerak dibidang instansi pemerintahan dan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah. Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah yang berlokasi di jalan Pemuda no.1 Semarang adalah merupakan sebuah organisasi atau instansi pemerintah yang mengelola segala pendapatan dan aset di Provinsi Jawa Tengah berupa pajak dan lainnya yang kemudian dikumpulkan dan diserahkan kepada pemerintah pusat untuk ditinjau perkembangan provinsi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Prov. Jateng”.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

KINERJA KARYAWAN

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang atau sumber daya manusia sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi (Veithzal : 2004 dalam Sari, 2014).

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Reza (2010) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

DISIPLIN KERJA

Hasibuan (2003) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Tohardi (2002 : 393) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Menurut Lomban, dkk (2015) menjelaskan disiplin kerja lebih tepatnya adalah tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Pengukuran disiplin kerja menurut Hasibuan (2010 : 194) dalam Hestisani, dkk (2014), yaitu :

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, serta
- d. Tingkat absensi

MOTIVASI

Manullang (2004) menyatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2000) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dalam penelitian Hakim (2011) menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Variable motivasi kerja ini diukur menggunakan teori Sulistiyani dan Rosidah (2003) dalam Dhermawan (2012), yaitu:

- a. Pengakuan
- b. Perhatian pada keluarga
- c. Memiliki semangat kerja
- d. Memiliki komitmen kerja
- e. Pekerja keras

KOMPENSASI

Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selanjutnya Sastrohadiwiryo (2002) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja

tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi atau balas jasa dapat diartikan sebagai suatu bentuk pemberian upah yang bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Pengukuran variabel kompensasi menurut Mathis dan Jackson (2001), yaitu:

- a. Gaji pokok
- b. Upah lembur
- c. Bonus
- d. Insentif
- e. Asuransi kesehatan
- f. Uang cuti

LINGKUNGAN KERJA

Menurut Mega Arum (2012), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

Pamesti, dkk (2014) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban. Lingkungan kerja dapat diukur melalui (dalam Agung, 2013) :

- a. pewarnaan
- b. kebersihan
- c. penerangan
- d. Sirkulasi udara
- e. Keamanan, kenyamanan dan tingkat kebisingan di sekitar

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan, Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang patut untuk dipertimbangkan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat mendukung pelaksanaan kerja yang akan atau sudah dibebankan kepada karyawan. Sedangkan tingkat kedisiplinan yang rendah dapat menciptakan ketidakstabilan atau masalah dalam melakukan pekerjaan karena faktor kurangnya kesadaran akan disiplin kerja. Secara langsung maupun tidak langsung, disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, dibuktikan oleh hasil penelitian dari Sari (2014) dan Pamesti, dkk (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Atas dasar uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu kunci sukses sebuah perusahaan atau organisasi untuk pencapaian tujuannya adalah dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Motivasi tinggi sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dimana setiap karyawan memiliki rasa

tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Jika tingkat motivasi rendah, maka tingkat kinerja yang dihasilkan akan menurun. Secara langsung maupun tidak langsung, motivasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, dibuktikan oleh hasil penelitian dari Lomban, dkk (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Atas dasar uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂ = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan kinerja, kompensasi adalah merupakan salah satu aspek pendukung yang secara langsung maupun tidak dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi kompensasi maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Dengan melihat pernyataan diatas dan didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hakim (2011) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

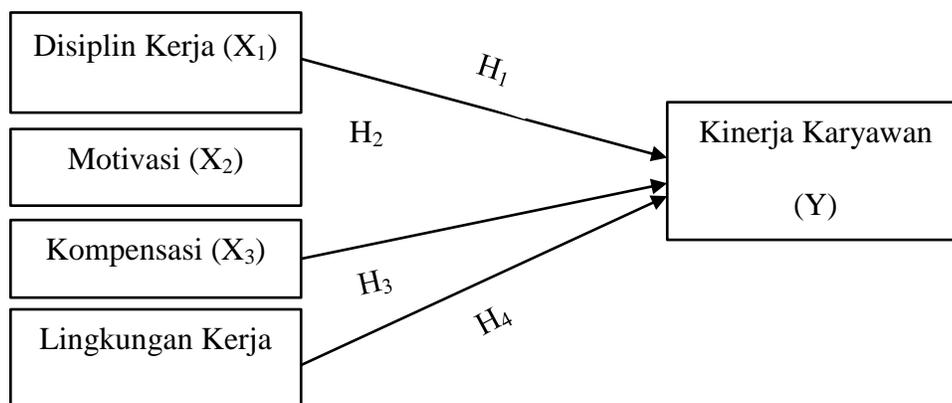
H₃ = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Notisemito dalam Khoiriyah (2009:24), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dimana lingkungan kerja terbagi menjadi dua hal, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Kedua hal ini sangat berpengaruh apa bila perusahaan tidak dapat mengelola dengan baik, maka karyawan akan merasa kurang nyaman atau puas dalam menjalankan aktifitas di tempat kerja. Dengan pernyataan tersebut di buktikan oleh Permansari (2013), terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja. Atas dasar uraian di atas, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₄ = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN



METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sanusi (2009, 153) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri - ciri tertentu yang dapat dipergunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri - ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi Jawa Tengah Semarang yang berjumlah 199 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sanusi (2009, 155), sampel yang baik adalah yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan tingkat presisinya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi Jawa Tengah Semarang. Didalam penelitian ini, peneliti akan mengambil sampel penelitian sejumlah 133 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Usman dan Akbar, 2006:20). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan karyawan yang diperoleh melalui kuesioner tentang disiplin kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder dilakukan dengan mengutip kutipan-kutipan, data dan informasi yang didapat dari Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi Jawa Tengah Semarang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden, agar peneliti memperoleh data lapangan atau empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Supardi,2005:127).

UJI INSTRUMEN

Validitas

Menurut Ghazali (2009:49) suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung dan r tabel ($n - 2$) (Ghozali, 2009:49).

Apabila r hitung $>$ r tabel, maka valid.

Apabila r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali,2009:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali,2009:46).

Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2009:95) mengungkapkan bahwa sebelum dilakukan pengujian terhadap model penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian model tersebut apakah memenuhi asumsi klasik regresi, yang terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal. Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal (45^0), dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2009:147). Selain itu dapat juga dilakukan dengan menggunakan Uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_1 : data residual tidak berdistribusi normal

Pengujian yang data menunjukkan data normal yang diperoleh apabila nilai signifikannya adalah $> 0,05$ (Ghozali, 2006)

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2009:125).

Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik (Scatter plot), apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali,2009:126). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel

bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:95) :

1. Mempunyai angka Tolerance diatas ($>$) 0,1
2. Mempunyai nilai VIF di di bawah ($<$) 10

4. Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Ghozali, 2009). Untuk mengetahui suatu persamaan regresi bebas autokorelasi atau tidak, dapat digunakan dengan uji run test. Run test digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi terjadi secara random atau tidak (sistematis).

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar,2006:241).

Rumus (Usman dan Akbar,2006:242) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Y	:	Kinerja Karyawan
a	:	Konstanta
b_1, b_2, b_3 dan b_4	:	Koefisien Regresi
X_1	:	Disiplin kerja
X_2	:	Motivasi
X_3	:	Kompensasi
X_4	:	Lingkungan Kerja
e	:	Error

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan beberapa pengujian yaitu uji – F dan uji – t.

1. Uji - F

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$

2. Uji - t

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

1. Merumuskan hipotesis statistis

H_{10} : $b_1 \leq 0$ Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- H_{1a} : $b_1 > 0$ Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂₀ : $b_2 \leq 0$ Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H_{2a} : $b_2 > 0$ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃₀ : $b_3 \leq 0$ Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H_{3a} : $b_3 > 0$ Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₄₀ : $b_4 \leq 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H_{4a} : $b_4 > 0$ Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Mencari t hitung (Batasan t hitung)

H₀ : diterima bila sig. > $\alpha = 0,05$

H₀ : ditolak bila sig. $\leq \alpha = 0,05$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (Disiplin kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen atau tidak bebas (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2009:87).

Kelemahan penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali,2009:87).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) sebagai alat bantu dalam mengolah data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel
Uji Validitas

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)			
Indikator 1	0.539	0.170	Valid
Indikator 2	0.477	0.170	Valid
Indikator 3	0.538	0.170	Valid
Indikator 4	0.412	0.170	Valid
Motivasi (X_2)			
Indikator 1	0.578	0.170	Valid
Indikator 2	0.273	0.170	Valid
Indikator 3	0.518	0.170	Valid
Indikator 4	0.666	0.170	Valid
Indikator 5	0.597	0.170	Valid
Kompensasi (X_3)			
Indikator 1	0.529	0.170	Valid
Indikator 2	0.639	0.170	Valid
Indikator 3	0.682	0.170	Valid
Indikator 4	0.717	0.170	Valid
Indikator 5	0.469	0.170	Valid
Indikator 6	0.555	0.170	Valid
Lingkungan Kerja (X_4)			
Indikator 1	0.492	0.170	Valid
Indikator 2	0.538	0.170	Valid
Indikator 3	0.426	0.170	Valid
Indikator 4	0.460	0.170	Valid
Indikator 5	0.443	0.170	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Indikator 1	0.628	0.170	Valid
Indikator 2	0.443	0.170	Valid
Indikator 3	0.408	0.170	Valid
Indikator 4	0.450	0.170	Valid
Indikator 5	0.478	0.170	Valid
Indikator 6	0.379	0.170	Valid
Indikator 7	0.380	0.170	Valid
Indikator 8	0.500	0.170	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Hasil uji validitas memperlihatkan, nilai r_{hitung} setiap indikator lebih besar dibanding nilai r_{tabel} , hal ini menunjukkan indikator dari variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

**Tabel
Uji Reliabilitas**

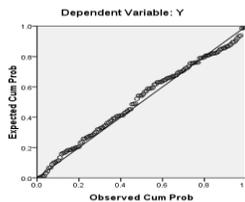
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Disiplin Kerja (X_1)	0.704	Reliabel
Motivasi (X_2)	0.750	Reliabel
Kompensasi (X_3)	0.823	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_4)	0.713	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.758	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan, setiap *cronbach alpha* dari masing-masing indikator lebih besar dibanding standar reliabilitas yaitu jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hal ini menunjukkan indikator dari variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan handal sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Tabel
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

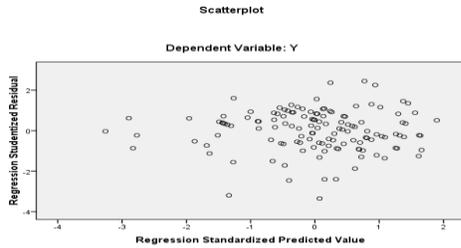
		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90517694
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.048
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.738
Asymp. Sig. (2-tailed)		.647

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel diatas diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,738 dengan tingkat signifikan (2-tailed) = 0,647. Nilai sig > 0,05 , maka H₀ diterima. Artinya variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0.783	1.277
	Motivasi	0.776	1.289
	Kompensasi	0.857	1.166
	Lingkungan Kerja	0.862	1.160

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Hasil uji run test pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) 0.258 > 0,05 yang berarti H₀ diterima. Dengan demikian, data yang dipergunakan cukup random sehingga tidak terdapat masalah autokorelasi untuk data yang diuji.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan dari hasil regresi pada, didapatkan persamaan linear antara disiplin kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 2,414 + 0,408 X_1 + 0,270 X_2 + 0,269 X_3 + 0,478 X_4$$

Pengujian Hipotesis

Uji F

Hasil uji – F sebesar 38.521 dengan nilai sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$ menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji – t

Berdasarkan hasil uji – t, maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,783 dengan sig. $0.000 < \alpha = 0,05$. Nilai sig. yang lebih kecil $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
Pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2.816 dengan sig. $0.006 < \alpha = 0,05$. Nilai sig. yang lebih kecil $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. kinerja karyawan
Pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 3.825 dengan sig. $0.000 < \alpha = 0,05$. Nilai sig. yang lebih kecil $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5.840 dengan sig. $0.000 < \alpha = 0,05$. Nilai sig. yang lebih kecil $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi didapat *Adjusted R Square* sebesar 0,532. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 53,2% ($0,532 \times 100,0\%$). Sementara untuk 46,8% ($100\% - 53,2\%$) kinerja karyawan di DPPAD Provinsi Jateng dipengaruhi oleh variabel selain disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t disiplin kerja sebesar 3,783 dengan sign. $0,000 < \alpha = 0,05$. Adanya angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa

semakin tinggi tingkat kedisiplinan dalam bekerja, maka semakin berpengaruh dan mampu meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2.816 dan sign. $0,006 < \alpha = 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya motivasi karyawan dalam bekerja, maka semakin berpengaruh dan mampu meningkatkan tingkat kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 3.825 dan sign. $0,000 < \alpha = 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa para karyawan memiliki tingkat kompensasi yang tinggi selama bekerja di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah. Semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 5.840 dan sign. $0,000 < \alpha = 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka semakin tinggi dan berpengaruh pula terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah.

5. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F memperlihatkan bahwa semua variabel independent yakni disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji-F sebesar 38,521 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3), dan lingkungan kerja (X_4), maka semakin meningkat pula kinerja (Y) karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah.

Nilai *adjust r square* sebesar 0,532 (53,2 %) atau bisa diartikan bahwa disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 53,2 % kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi Jawa Tengah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah. Hal ini berarti disiplin kerja naik maka kinerja karyawan akan naik. Demikian juga sebaliknya apabila disiplin kerja turun maka kinerja karyawan akan turun.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah. Hal ini berarti variabel motivasi naik maka kinerja karyawan juga naik. Demikian juga sebaliknya apabila motivasi turun maka kinerja karyawan akan turun.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah. Hal ini berarti variabel kompensasi naik maka kinerja karyawan juga naik. Demikian juga sebaliknya apabila kompensasi turun maka kinerja karyawan akan turun.
4. Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan juga naik. Demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja turun maka kinerja karyawan akan turun.
5. Disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan, tingkat disiplin kerja, motivasi, kompensasi yang tinggi serta lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah.

SARAN

Saran terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Daerah (DPPAD) Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut :

1. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Karyawan memberikan penilaian terendah mengenai pemilihan warna ruangan ,hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan masih merasa kurang puas dengan pemilihan warna didalam ruang kerja. Sebaiknya pengelola DPPAD Provinsi Jawa Tengah harus lebih cermat lagi dalam memilih warna ruangan, karena warna ruangan bisa dikatakan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan perasaan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Selain pemilihan warna yang cocok sebaiknya pengelola DPPAD juga harus memperhatikan suhu ruangan dan sirkulasi udara yang baik didalam ruang kerja Setelah pemilihan warna ruangan kerja yang cocok serta sirkulasi udara yang baik, diharapkan tingkat kinerja karyawan yang akan dihasilkan bisa meningkat karena kenyamanan dan pemilihan warna yang cocok didalam ruang kantor tempat para karyawan bekerja.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Karyawan memberikan penilaian terendah mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan

tepat waktu, hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan masih sering terlambat dan kurang baik dalam pengumpulan dan menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan. Seharusnya pemimpin DPPAD Provinsi Jawa Tengah harus lebih memperhatikan karyawannya mengapa sebagian besar karyawan masih sering terlambat dalam hal disiplin pengumpulan pekerjaan ini. Dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan dalam pengumpulan tugas tersebut, diharapkan segala hal yang sudah direncanakan dalam perencanaan instansi dapat segera direalisasikan. Salah satu cara agar tidak terjadi lagi keterlambatan pengumpulan tugas-tugas adalah melakukan pengawasan langsung pada saat para pegawai mengerjakan pekerjaan yang mereka emban. Selain melakukan pengawasan sebaiknya seorang pemimpin memberikan pengarahan dan sosialisasi singkat mengenai pentingnya disiplin kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Diharapkan dengan cara-cara diatas para karyawan mampu mengerti dan bisa menerima kenapa perlu disiplin kerja yang baik saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

3. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Karyawan memberikan penilaian terendah mengenai pertanyaan pemimpin selalu memberikan perhatian pada keluarga karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa pemimpin masih kurang dalam memberikan perhatian terhadap keluarganya. Melihat hal tersebut sebaiknya pemimpin lebih memperhatikan situasi keluarga para karyawannya. Perhatian yang dimaksud adalah pemberian dorongan moral dari pemimpin yang berupa materi atau non materi untuk keluarga keryawan, karena salah satu semangat karyawan dalam bekerja itu timbul dari masalah intern kehidupan mereka bersama keluarga. Jika keluarganya tercukupi akan kebutuhan hidup karena bekerja di instansi tersebut maka secara tidak langsung hal yang diharapkan adalah mempengaruhi dirinya untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.
4. Faktor keempat atau faktor terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Karyawan memberikan penilaian terendah mengenai penerimaan upah lembur yang diterima belum sesuai dengan jam lembur yang karyawan kerjakan. Seharusnya pemimpin bisa lebih memberikan upah lembur yang diterima oleh para karyawan sesuai dengan jam lembur yang mereka kerjakan. Dengan memberikan pemberian upah lembur kepada karyawan yang sesuai dengan jam lembur yang mereka kerjakan, diharapkan para karyawan bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya saat menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang mereka emban diwaktu jam lembur kerja. Dengan demikian tingkat kinerja bisa naik karena adanya peningkatan upah lembur yang diterima oleh karyawan dan tidak ada lagi tugas-tugas atau pekerjaan yang tertunda akibat kurangnya uang lembur yang diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Dwi Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*. Vol. 9. No. 2. Oktober 2013. Hal 191-200. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. Jawa Tengah
- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi. Buku 1*. Yogyakarta: BPFE.
- Arum Yunanda, Mega, 2012, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Ekobis. vol 5. no 2.

- Brahmasari, Ida ayu & 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)*. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. I Gede Adnyana Sudibya. I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol.6 No.2.
- Fajar, Siti A. Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hakim, A. Khairul. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.11, No.02.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. (**online**), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 16 Maret 2015.
- Lomban, Merrel C. Silvy Mandey. Mac Donald Walangitan. 2015. *Pengaruh Motivasi, upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol.3, No.1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Revisi. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pamesti, Rahemas. Handoyo Djoko. Sari Listyorini. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Diponegoro Journal of Social*. (**online**), <Http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/> diakses pada 27 Maret 2015.
- Permansari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Anugrah Raharjo Semarang*. *Management Analysis Journal* 2 (2) (2013). Universitas Negeri Semarang. Jawa Tengah.
- Parerung, A. Adolfina. Peggy A.Mekel. 2014. *Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan*. *Jurnal EMBA*. Vol.2, No.4.
- Putra, J. Ravianto. (1988). *Dasar-Dasar Produktivitas*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi, Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. (**online**),

[Http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf](http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf) diakses pada 27 Maret 2015

- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.13, No.1.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall, Edisi Kesepuluh.
- Sari, Yanti Komala. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Patra Komala di Dumai*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol.VI, No.2.
- Sanusi, Anwar. 2009. *Metodologi Penelitian*. Malang: Pena Gemilang.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan operasional*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Pataya Raya Semarang*. Skripsi, Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. (**online**), <http://eprints.undip.ac.id/26382/> di akses pada 1 April 2015
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.
- 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Suparjono. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau*. Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan. Vol.IV, No.12.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama UII Press. Yogyakarta
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yunanda, Mega Arum. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. JRMA. Vol 5. No3.