

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI WORKSHOP
PT DUNIA MARINE INTERNUSA
PEKANBARU**

Eko Rosnanda Putra¹
Fakultas Ekonomi Universitas Riau

ABSTRACT

The research was carried out at PT. World Marine Internusa in order to determine the effect of discipline and work environment, either partially or simultaneously as well as analyzing the dominant factor affecting the performance of the employees. The benefits of this research can be a valuable input for the company to improve the performance of employees with respect to those aspects of discipline and improvement of the working environment perceived by employees.

This study uses primary data and secondary data. Where is the technique of data collection was conducted by interviews and questionnaires as well as documentation. The research sample census conducted on 31 employees. The data analysis used multiple linear regression method and hypothesis testing performed by the F test, t test and the coefficient of determination (R^2).

Based on the results of the study concluded that the variable discipline and work environment have a significant and positive impact on employee performance simultaneously. Partially, the variables that most strongly influence the performance of an employee is working discipline. 83.2% of the employee's performance is affected by the variations that occur in the discipline and work environment.

The study recommends that companies perform some repairs on particular aspects of the discipline in the determination of the priority tasks and compliance methods / procedures work. The company also suggested to improve the work environment almost all conditions are still poor today.

Key Word: Labor Discipline, Work Environment and Performance

1. Pendahuluan

Latar belakang

Kinerja setiap karyawan tentu akan berbeda satu sama lain dan sangat tergantung dari banyak sekali variabel-variabel, baik yang berkenaan dengan variabel perilaku individu maupun dari faktor organisasional yang ada di perusahaan itu sendiri. Sastrohadirwiryo menyatakan bahwa sikap mental seorang karyawan dalam bentuk tanggung jawab untuk melaksanakan setiap hak dan kewajibannya akan mendorongnya untuk mencapai kinerja terbaiknya dalam interaksi dengan organisasi/perusahaan. Sikap mental seperti ini lazimnya disebut sebagai disiplin

¹ Koresponden: eko_rosnanda@yahoo.com , Hp: 0821 26363380

(Sastrohadiwiryono, 2003:236). Kedisiplinan merupakan salah satu contoh dari kontribusi faktor perilaku individu dalam mempengaruhi kinerja individu seorang karyawan.

Dalam industri kapal ringan seperti pembuatan *speed boat* berbahan dasar *fiberglass* yang dilakukan oleh PT Dunia Marine Internusa ini, tentu saja dibutuhkan kinerja prima untuk memastikan pesanan klien dapat direalisasikan sesuai dengan standar waktu, kualitas, dan tentu saja memenuhi aspek keselamatan transportasi. Penulis melihat adanya permasalahan pada kinerja di PT Dunia Marine Internusa dengan meninjaunya dari aspek kuantitas jumlah perakitan *body speed boat* berbahan dasar *fiberglass* dalam satuan unit, dan juga dari sisi kualitas hasil kerjanya dalam satuan jumlah unit yang dikembalikan (*rejected*) oleh pemesan (konsumen).

Sehubungan dengan penjelasan ringkas di atas, penulis memperhatikan bahwa masih terjadi beberapa masalah kinerja karyawan di PT Dunia Marine Internusa, khususnya yang menjadi objek observasi penulis adalah pada karyawan di *workshop* (bengkel kerja) perusahaan. Perusahaan ini sendiri bergerak dalam bidang teknik perakitan *body speed boat* berbahan dasar *fiberglass* dan pemeliharaan mesin-mesin kapal. Hingga bulan Maret 2012, jumlah total karyawan yang ada di *workshop* perusahaan adalah berjumlah 31 orang yang terdiri dari beberapa bagian

Seluruh karyawan bagian *workshop* dipimpin oleh seorang manajer *workshop* yang memiliki sertifikasi perakitan kapal ringan dari PT PAL Surabaya. Selain manajer, yang menjadi karyawan kunci (*key person*) dari *workshop* adalah pada bagian *drafter*, *assembly*, navigasi dan tentu saja *quality control*. Karyawan-karyawan kunci ini mendapatkan pelatihan khusus, baik secara internal dilakukan oleh manajer *workshop* maupun pelatihan-pelatihan yang dilakukan secara eksternal, misalnya di PT PAL Surabaya maupun oleh PT Samudera Docking di Pulau Batam.

Dalam industri kapal ringan seperti pembuatan *speed boat* berbahan dasar *fiberglass* yang dilakukan oleh PT Dunia Marine Internusa ini, tentu saja dibutuhkan kinerja prima untuk memastikan pesanan klien dapat direalisasikan sesuai dengan standar waktu, kualitas, dan tentu saja memenuhi aspek keselamatan transportasi. Penulis melihat adanya permasalahan pada kinerja di PT Dunia Marine Internusa dengan meninjaunya dari aspek kuantitas jumlah perakitan *body speed boat* berbahan dasar *fiberglass* dalam satuan unit, dan juga dari sisi kualitas hasil kerjanya dalam satuan jumlah unit yang dikembalikan (*rejected*) oleh pemesan (konsumen).

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan *workshop* tampaknya tak terlepas dari aspek disiplin kerja. Sikap mental yang positif dalam disiplin kerja dapat mendorong seorang karyawan untuk mencapai kinerja terbaik (Sastrohadiwiryono, 2003:236). Ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki sikap mental yang disiplin menjalankan setiap aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan, maka kinerja positif akan lebih mudah dicapai. Secara empiris, Susianti (2009) menyimpulkan dari hasil penelitiannya, bahwa kinerja karyawan ditentukan secara signifikan oleh disiplin kerja.

Oleh karena itu menjadi penting bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kedisiplinan kerja para karyawannya. Penulis melihat bahwa dari sisi kedisiplinan karyawan *workshop* tampaknya juga mengalami permasalahan,

khususnya pada kepatuhan karyawan dalam mematuhi tata tertib dan khususnya lagi kepatuhan terhadap prosedur-prosedur kerja yang telah ditetapkan. Beberapa pelanggaran yang kerap dilakukan misalnya, melanggar aturan mengenai prosedur teknis kerja yang telah ditetapkan perusahaan, keterlambatan, maupun ketidakpatuhan terhadap tata tertib perusahaan. Aspek paling mendasar dalam kedisiplinan kerja berupa absensi dan ketepatan waktu hadir dan pulang kerja juga tampak bermasalah pada sebagian karyawan

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini menjadi:

- 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *workshop* PT Dunia Marine Internusa Pekanbaru?
- 2) Faktor yang apa yang berpengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan di *workshop* PT Dunia Marine Internusa Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

Dengan perumusan masalah tersebut maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

- 1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *workshop* PT Dunia Marine Internusa Pekanbaru.
- 2) Mengetahui faktor yang paling kuat mempengaruhi kinerja karyawan di *workshop* PT Dunia Marine Internusa Pekanbaru.

Telaah Pustaka

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).

Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2005:67-68), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya agar hasil kerja menjadi lebih efektif.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (mental, fisik, tujuan dan situasi).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap mental seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jika dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap mental, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak (Hasibuan, 2001:193).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tiadanya alat-alat perlengkapan kerja (Mangkunegara, 2005:132).

Secara umum lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. lingkungan kerja meliputi beberapa hal yaitu (Mangkunegara, 2005:134) :

a. Pelayanan Karyawan

Pelayanan karyawan yang kurang pada tempatnya akan mengakibatkan berbagai macam kerugian bagi perusahaan yang bersangkutan. Apabila manajemen perusahaan memberikan pelayanan karyawan kurang dari semestinya, menganggap bahwa para karyawan semata-mata faktor produksi, maka para karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan tersebut kehilangan motivasi dan gairah kerja yang baik. Dengan demikian jelaslah bahwa manfaat pelayanan karyawan yang tepat ini bukan hanya dirasakan oleh para karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan saja, melainkan justru manfaat akan dirasakan oleh perusahaan tersebut. Kenaikan kinerja yang tinggi sebagai hasil dari pelayanan karyawan yang tepat akan dapat memberikan keuntungan yang cukup tinggi pula terhadap perusahaan yang bersangkutan. Adapun pelayanan karyawan terdiri dari pelayanan kafetaria, pelayanan kesehatan, serta penyediaan kamar mandi (MCK). Dari indikator mengenai pelayanan karyawan diatas, penulis mengambil beberapa indikator yang sering muncul dalam setiap permasalahan tentang pelayanan karyawan dan telah disesuaikan dengan keadaan perusahaan antara lain kantin dan kamar mandi.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada pabrik yang didirikan oleh perusahaan tersebut. Beberapa macam kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan ini adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja dalam

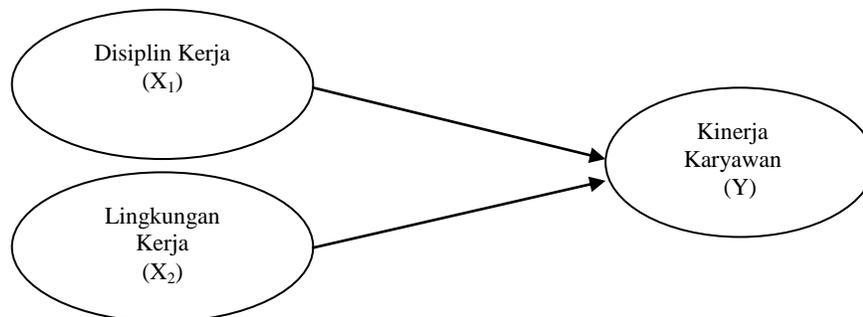
perusahaan yang bersangkutan. Masing-masing jenis kondisi kerja ini perlu dipersiapkan dan dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan sehingga diperoleh kenyamanan kerja yang memadai bagi karyawan. Dari indikator mengenai kondisi kerja diatas, penulis mengambil beberapa indikator yang sering muncul dalam setiap permasalahan tentang kondisi kerja dan telah disesuaikan dengan keadaan perusahaan antar lain suhu udara dan penerangan.

c. Hubungan Karyawan

Karyawan yang bekerja didalam perusahaan yang bersangkutan juga mengharapkan adanya penghargaan bagi mereka sebagai manusia. Jika kurang diperhatikan maka produktivitas kerja, kualitas kerja maupun kuantitas kerja akan menurun, karyawan bekerja asal-asalan atau asal menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhatikan kualitasnya. Agar mendapat hasil yang optimal maka perlu memperhatikan hubungan karyawan sehingga psikologis dapat terpenuhi. Adapun yang perlu diperhatikan dalam hubungan karyawan adalah kepemimpinan yang baik, informasi lancar, hubungan karyawan yang baik, pengaturan kondisi kerja yang baik, serta sistem pengupahan yang dimengerti.

Lingkungan kerja yang baik (sarana dan prasarana yang baik) atau buruk (tidak tersedianya sarana dan prasarana penunjang) dalam suatu organisasi secara langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja yang jauh dari tempat tinggal karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi berkurang karena lelah dalam menempuh perjalanan, lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang tidak aman, lingkungan kerja yang tidak nyaman, suara bising semua dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disini lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik lingkungan kerja maka semakin bagus pula kinerja karyawan tersebut (Mangkunegara, 2005:140).

Kerangka Penelitian



Sumber : Sastrohadiwiryo (2003) dan Sedarmayanti (2001)

Gambar 1 : Paradigma Penelitian

2. Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di lokasi PT Dunia Marine Internusa, yang beralamat di Jalan Riau No. 88 B Pekanbaru. Sedangkan pengumpulan data-data dilakukan di lokasi bengkel kerja milik PT Dunia Marine Internusa.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data utama dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang langsung penulis dapatkan dari sumber pertama, dalam hal ini adalah responden penelitian. Penggunaan data sekunder atau data yang telah tersedia, digunakan sebagai data-data pendukung dalam penelitian ini, yang bentuknya berupa laporan kepegawaian dan profil perusahaan.

Tehnik pengumpulan data adalah dengan metode-metode sebagai berikut:

- a. Kuesioner, untuk mengumpulkan data primer langsung dari responden penelitian.
- b. Interview, yaitu wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang berkaitan dengan penelitian.
- c. Observasi, yaitu cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung atau survey langsung kepada perusahaan yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang karyawan bengkel kerja PT Dunia Marine Internusa. Mengingat keterbatasan jumlah populasi yang ada maka penulis melakukan teknik sensus yaitu dengan menjadikan ke 31 orang karyawan tersebut sebagai sampel atau responden penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian digunakan model analisis regresi linear berganda, dengan model persamaan.

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Mengingat latar belakang responden yang berbeda-beda (heterogen) maka perlu untuk diidentifikasi mengenai karakteristik masing-masing responden berdasarkan:

1. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas karyawan yang bertugas pada bagian *workshop* merupakan tenaga kerja laki-laki. Karakteristik ini memang sesuai dengan karakter pekerjaan itu sendiri yang memang diasumsikan sebagai pekerjaan pria, yaitu perbengkelan, dimana dibutuhkan kapasitas energi yang lebih besar yang biasanya menjadi kapasitas pekerja laki-laki. Tenaga wanita yang ditempatkan di bagian *workshop* adalah mereka yang memiliki kemampuan spesifik pada bidang desain dan aksesoris yang memang membutuhkan ketelitian serta orientasi estetika yang biasanya dimiliki oleh tenaga kerja wanita.

2. Berdasarkan usia, mayoritas karyawan di bagian *workshop* berusia antara 25 tahun hingga 35 tahun. Kelompok ini adalah tenaga-tenaga muda potensial yang masih memiliki energi besar yang memang dibutuhkan dalam industri perbengkelan. Banyak dari mereka merupakan tenaga-tenaga yang baru lulus dari sekolah menengah teknik permesinan, khususnya pada bidang otomotif dan juga kelistrikan.
3. Berdasarkan masa kerja karyawan, terlihat bahwa kebanyakan dari karyawan perusahaan memiliki rentang masa kerja antara 4 tahun hingga 6 tahun. Jika dilihat dari rentang masa kerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan cukup lama bekerja di perusahaan dan cukup berpengalaman kerja. Hal ini sesuai dengan tingkatan usia mayoritas karyawan yang juga berusia antara 25 tahun hingga 35 tahun, dimana sebagiannya merupakan tenaga-tenaga yang cukup terlatih. Untuk itu mereka bisa menjadi sumber bimbingan bagi para juniornya dalam mengarahkan tugas-tugas para karyawan lain yang masih belum memahami secara sempurna bidang tugasnya, agar tidak terjadi banyak kesalahan kerja dalam proses pelaksanaan tugas-tugas yang ada di bagian *workshop*.
4. Berdasarkan Pendidikan, menunjukkan bagaimana penyebaran tingkat pendidikan yang ada pada karyawan di bagian *workshop* PT. Dunia Marine Internusa Pekanbaru. Karyawan yang telah memiliki pendidikan setingkat S1 adalah Manajer *Workshop*, Kepala Unit Desain serta Kepala Unit Perakitan, dimana kemampuan kognitif dan teknis khususnya pada bidang desain grafis dan permesinan serta pengetahuan industri perkapalan mereka sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Namun secara mayoritas, kebanyakan karyawan hanya memiliki tingkat pendidikan setara dengan SMA/SMK, khususnya SMK permesinan dan kelistrikan. Pada bagian ini manajemen memang hanya mempersyaratkan pendidikan setingkat SMA/SMK pada rekrutmennya, dengan asumsi bahwa pada proses pelatihan kerja awal akan dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan standar dari perusahaan.

Analisis Deskriptif

Disiplin Kerja

Pengukuran terhadap variabel disiplin kerja dilakukan dengan enam indikator sebagai berikut:

Tabel 1: Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata dan Kriteria
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Patuh pada aturan kehadiran dan jam kerja	3	15	13	0	0	31	3.7
		15	60	39	0	0	114	
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditargetkan	0	15	16	0	0	31	3.5
		0	60	48	0	0	108	
3	Mengutamakan kualitas yang dapat memuaskan atasan	0	3	28	0		31	3.1
		0	12	84	0	0	96	
4	Membuat skala prioritas kerja yang utama dan mendesak	0	0	20	11	0	31	2.6
		0	0	60	22	0	82	
5	Mematuhi metode dan prosedur kerja yang ditetapkan	0	0	20	11	0	31	2.6
		0	0	60	22	0	82	
		Skor rata-rata						3.1
		Kriteria Disiplin Kerja						Cukup

Sumber: Data olahan (Berdasarkan lampiran 2)

Nilai rentang skala diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - 1)}{m}$$

$$RS = \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$RS = 0.8$$

Dari rentang skala tersebut maka diperoleh suatu acuan interval berikut:

1,00 – 1,79 : Sangat tidak disiplin

1,80 – 2,59 : Tidak disiplin

2,60 – 3,39 : Cukup disiplin

3,40 – 4,19 : Disiplin

4,20 – 5,00 : Sangat disiplin

Dari hasil penelitian secara umum dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan cukup memiliki disiplin kerja dimana:

- 1) Kepatuhan karyawan pada aturan mengenai kehadiran dan waktu kerja memiliki skor rata-rata 3,7 yang artinya menurut penilaian karyawan mereka sudah disiplin dalam mematuhi. Pada aspek ini perusahaan menerapkan aturan cukup tegas mengenai pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak mengikuti peraturan tentang kewajiban kehadiran kerja dan ketepatan jam datang serta pulang kerja. Selain pemberian surat peringatan, pada beberapa kasus perusahaan juga mengenakan pemotongan gaji kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.
- 2) Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditargetkan/ditetapkan memiliki skor 3,5 yang artinya dalam penilaian karyawan mereka sudah dengan disiplin mematuhi aturan ini. Dengan adanya pengawasan dari setiap Kepala Unit dan juga tekanan yang diberikan oleh

manajer *workshop*, menurut karyawan mereka terpacu untuk bisa memenuhi tenggat waktu setiap pekerjaan.

- 3) Sementara pada aspek pemenuhan kualitas pekerjaan, rata-rata karyawan memberikan skor 3,1 yang artinya pada titik ini mereka cukup disiplin dalam menerapkannya. Menurut karyawan agak sulit untuk bisa menghasilkan pekerjaan yang betul-betul sempurna sementara mereka kerap ditenggat waktu kerja yang sempit. Hal ini cukup menjadi alasan mengapa cukup banyak pekerjaan yang diretur (dikembalikan) oleh klien akibat adanya permasalahan pada kualitas.
- 4) Pada aspek pembuatan skala prioritas kerja terhadap pekerjaan utama dan mendesak, rata-rata karyawan hanya memberikan skor 2,6 yang artinya hanya berada pada kategori cukup. Hasil ini cukup dapat dipahami mengingat bukan karyawan yang menentukan skala prioritas, namun para pimpinanlah yang melakukannya. Karyawan hanya bekerja sesuai dengan instruksi yang diterima. Seringkali bahkan mereka harus menghentikan suatu pekerjaan akibat ada tugas sisipan yang diberikan oleh atasan.
- 5) Sementara itu kepatuhan karyawan pada pelaksanaan kerja sesuai dengan metode dan prosedur juga hanya berada pada kategori cukup dengan skor 2,6. Karyawan mengakui bahwa kebanyakan mereka bekerja berdasarkan kebiasaan yang telah dilakukan dalam tempo yang cukup lama, sehingga jarang mereka melihat dan membaca setiap SOP pekerjaan setiap kali harus melakukan sesuatu. Akibatnya, ada beberapa pekerjaan yang harus diulang karena terdapat kesalahan pengerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan penilaian karyawan, mereka cukup memiliki kedisiplinan dalam bekerja, dimana kepatuhan terhadap waktu kerja menjadi yang paling baik pelaksanaannya, sedangkan pembuatan skala prioritas dan mematuhi metode kerja menjadi dua faktor kedisiplinan yang paling rendah intensitas pelaksanaannya.

Lingkungan Kerja

Penilaian variabel lingkungan kerja dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana para responden mempersepsikan kondisi lingkungan kerja yang mereka hadapi dalam kesehariannya bekerja. Pengukurannya dilakukan terhadap 9 indikator sebagai berikut:

Tabel 2 : Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata dan Kriteria
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Bangunan tempat kerja aman & nyaman untuk bekerja	0	3	17	11	0	31	2.7
		0	12	51	22	0	85	
2	Suhu udara di tempat kerja nyaman untuk bekerja	0	0	9	16	6	31	2.1
		0	0	27	32	6	65	
3	Tidak ada kebisingan pengganggu konsentrasi dan kesehatan telinga	0	0	6	17	8	31	1.9
		0	0	18	34	8	60	
4	Sumber penerangan cukup dan pencahayaan tidak membahayakan	0	15	16	0	0	31	3.5
		0	60	48	0	0	108	
5	Tersedia peralatan kerja yang memadai jumlah dan kualitasnya	0	6	20	5	0	31	3.0
		0	24	60	10	0	94	
6	Tersedia ruang istirahat dan ibadah untuk karyawan	0	0	3	17	11	31	1.7
		0	0	9	34	11	54	
7	Aroma ruang kerja sehat dan tidak membahayakan penciuman	0	0	3	22	6	31	1.9
		0	0	9	44	6	59	
8	Ruang kerja ditata baik sehingga memberikan kesegaran mata	0	0	3	22	6	31	1.9
		0	0	9	44	6	59	
9	Lingkungan kerja aman dari bahaya kerja (sakit, cacat, kematian)	0	0	3	17	11	31	1.7
		0	0	9	34	11	54	
		Skor rata-rata					2.3	
		Kriteria Lingkungan Kerja					Buruk	

Sumber: Data olahan (Berdasarkan lampiran 2)

Nilai rentang skala diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - 1)}{m}$$

$$RS = \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$RS = 0.8$$

Dari rentang skala tersebut maka diperoleh suatu acuan interval berikut:

1,00 – 1,79 : Sangat buruk

1,80 – 2,59 : Buruk

2,60 – 3,39 : Cukup baik

3,40 – 4,19 : Baik

4,20 – 5,00 : Sangat baik

Dari hasil penelitian secara umum dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam kondisi buruk dimana:

- 1) Bangunan tempat kerja memiliki skor rata-rata 2,7 yang artinya cukup baik dalam penilaian karyawan. Kebanyakan bentuk bangunan terbuka sehingga dari sisi keamanan memang cukup aman untuk melarikan diri jika terjadi sesuatu yang membahayakan seperti kebakaran. Dengan bentuk yang cukup terbuka juga memberikan cukup kenyamanan bagi karyawan.

- 2) Namun demikian suhu udara ternyata dinilai buruk oleh karyawan dengan skor 2,1 yang artinya karyawan mengalami permasalahan pada temperatur udara khususnya akibat panas. Selain akibat faktor cuaca, suhu yang panas juga muncul dari pekerjaan-pekerjaan yang memang *hot area* (berhubungan dengan api) yaitu adanya pengerjaan pengelasan di lokasi kerja yang sama.
- 3) Faktor kebisingan juga dinilai buruk dengan skor 1,9 oleh rata-rata karyawan. Hal ini muncul akibat karakteristik pekerjaan yang memang banyak bersentuhan pekerjaan perakitan peralatan logam serta kebisingan yang muncul dari sejumlah peralatan kerja seperti mesin las, generator ataupun pembubutan.
- 4) Aspek pencahayaan/penerangan tidak mengalami permasalahan oleh rata-rata karyawan karena mereka memberikan skor rata-rata 3,5. Kebanyakan sumber pencahayaan berasal dari cahaya matahari yang masuk ke area kerja. Perusahaan juga memiliki sejumlah sumber cahaya berupa lampu yang cukup memadai intensitas cahayannya.
- 5) Rata-rata skor terhadap ketersediaan peralatan kerja sebesar 3,0 yang artinya sudah cukup baik. Perusahaan menyediakan sejumlah peralatan kerja, baik yang berkaitan dengan sumber energi, K3 maupun terkait langsung dengan pelaksanaan pekerjaan karyawan. Jumlahnya cukup memadai dan secara kualitas juga masih bisa dipergunakan karena sebagian besar peralatan baru berumur kurang dari 5 tahun.
- 6) Sayangnya perusahaan tidak menyediakan area khusus bagi karyawan untuk melakukan ibadah ataupun untuk beristirahat. Akibatnya skor rata-rata yang muncul pada aspek ini hanya 1,7 atau dengan kata lain sangat buruk. Pada jam istirahat karyawan hanya duduk-duduk di antara material atau peralatan kerja karena memang nyaris tidak tersisa area kosong untuk beristirahat dengan cara tidur-tiduran.
- 7) Dalam aspek penataan ruang kerja juga dirasakan monoton dan tidak memperhatikan aspek estetika (keindahan). Akibatnya skor yang timbul hanya 1,9 atau berada pada kategori buruk. Pemandangan di sekitar area kerja hanya ada bahan kerja, peralatan serta produk-produk jadi dan setengah jadi yang dipajang di lokasi kerja. Warna bangunan juga sudah kusam dan bercampur baur dengan warna-warna sisa pengecatan barang pesanan pelanggan.
- 8) Pada aspek keamanan lingkungan kerja dari potensi bahaya kerja, rata-rata karyawan memberikan skor 1,7 atau sangat buruk. Ini artinya, ada kemungkinan besar karyawan bisa mengalami sakit, cacat atau bahkan kematian akibat pekerjaan. Tata letak, desain ruangan, sifat pekerjaan dan kecerobohan karyawan dalam bekerja memang membuka peluang besar terjadinya kecelakaan kerja. Belum lagi ketidakpahaman karyawan mengenai K3 serta minimnya alat pelindung diri (APD).

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan penilaian karyawan, lingkungan kerja dimana mereka bekerja masih dalam kondisi yang buruk, dimana faktor tata cahaya menjadi aspek lingkungan kerja yang paling kondusif, sementara ketiadaan ruang istirahat/ibadah dan ketidakamanan lingkungan

kerja dari potensi kecelakaan kerja menjadi dua faktor lingkungan kerja yang paling tidak kondusif.

Kinerja

Penilaian variabel kinerja dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana para responden mempersepsikan kinerja yang telah mereka tunjukkan selama bekerja di perusahaan. Pengukurannya tingkatan kinerja dilakukan terhadap 6 indikator sebagai berikut:

Tabel 3 :Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Kinerja

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata dan Kriteria
		SS	S	N	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Hasil kerja berkualitas dan jarang ada pengulangan (<i>rework</i>)	0	6	20	5	0	31	3.0
		0	24	60	10	0	94	
2	Menyelesaikan kerja rata-rata lebih banyak dari rekan lain	0	3	17	11	0	31	2.7
		0	12	51	22	0	85	
3	Setiap pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu	0	0	15	16	0	31	2.5
		0	0	45	32	0	77	
4	Memahami pekerjaan sehingga tidak mengalami permasalahan	0	6	20	5	0	31	3.0
		0	24	60	10	0	94	
5	Memahami pekerjaan sehingga tidak membuat kesalahan kerja	0	3	28	0	0	31	3.1
		0	12	84	0	0	96	
6	Memahami apa yang harus dikerjakan tanpa diperintah	0	15	16	0	0	31	3.5
		0	60	48	0	0	108	
Skor rata-rata							3.0	
Kriteria Kinerja							Cukup baik	

Sumber: Data olahan (Berdasarkan lampiran 2)

Nilai rentang skala diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - 1)}{m}$$

$$RS = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

Dari rentang skala tersebut maka diperoleh suatu acuan interval berikut:

1,00 – 1,79 : Kinerja sangat buruk

1,80 – 2,59 : Kinerja buruk

2,60 – 3,39 : Kinerja cukup baik

3,40 – 4,19 : Kinerja baik

4,20 – 5,00 : Kinerja sangat baik

Dari hasil penelitian secara umum dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan cukup berkinerja baik dimana:

- 1) Hasil kerja yang berkualitas dan jarang terjadi pengulangan kerja (*rework*) akibat kesalahan kerja dinilai cukup baik dengan skor 3,0. Namun demikian memang kebanyakan tanggapan hanya berada pada kategori netral dan bahkan

ada yang tidak setuju dengan pernyataan ini. Artinya memang sebenarnya ada cukup permasalahan pada kualitas kerja karyawan, dimana pada latar belakang juga telah dijelaskan bahwa beberapa kali terjadi pengembalian (retur) produk jadi dari pelanggan akibat adanya cacat produksi.

- 2) Demikian juga pada aspek kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari rekan kerjanya hanya dinilai dengan cukup pada skor 2,7. Artinya di perusahaan kurang terjadi iklim kompetisi untuk menjadi yang terbaik. Hampir semua karyawan bekerja pada tataran yang standar saja dan tidak terpancing untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dari rekan kerjanya.
- 3) Dari aspek kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu juga hanya dinilai dengan skor 2,5 atau buruk. Menurut karyawan yang penulis wawancarai, sebenarnya keterlambatan itu tidak berasal dari diri mereka, karena dari sisi kepatuhan terhadap target waktu kerja mereka menilai sudah baik dalam menerapkannya. Permasalahannya ada pada penentuan prioritas kerja yang dinilai kurang efektif dilakukan oleh para atasan mereka, sehingga beberapa pekerjaan harus tertunda karena adanya tugas-tugas sisipan yang bisa mengganggu kontinuitas pekerjaan sebelumnya.
- 4) Kemampuan karyawan dalam memahami lingkup pekerjaannya juga dinilai cukup baik oleh karyawan dengan skor rata-rata 3,0. Dengan masa kerja yang cukup lama, memang mayoritas karyawan sudah cukup baik dalam mengetahui seluk beluk pekerjaan yang harus mereka lakukan dalam kesehariannya, sehingga mereka tidak mengalami kendala yang berarti yang bisa mengganggu pelaksanaan kerjanya.
- 5) Dengan pengetahuan yang mereka miliki, rata-rata karyawan menilai mereka jarang membuat kesalahan kerja dengan rata-rata skor 3,1. Menurut karyawan jikapun terjadi kesalahan kerja sebenarnya tidak sepenuhnya akibat ketidaktahuan mereka dalam melakukan pekerjaannya, namun lebih dikarenakan karena tekanan tenggat waktu yang sempit sehingga masalah kualitas sering agak terabaikan demi mengejar kuantitas dan target waktu belaka.
- 6) Nilai rata-rata inisiatif kerja karyawan tanpa harus menunggu perintah sebesar 3,5 atau dengan kata lain sudah ada pada tingkatan yang baik. Dengan masa kerja yang cukup lama maka karyawan sudah cukup mengerti apa yang menjadi rutinitas sehari-hari. Jika tidak ada sisipan tugas atau jenis pesanan yang berbeda dari pelanggan, maka kebanyakan dari karyawan tidak lagi menunggu perintah untuk melakukan pekerjaannya setiap hari.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan sudah berkinerja dengan cukup baik selama bekerja, dengan faktor inisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah sebagai faktor kinerja yang paling tinggi dinilai, sedangkan masalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu menjadi faktor kinerja yang paling rendah dinilai oleh karyawan.

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan adanya pengaruh, baik secara parsial maupun simultan, dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Marine Internusa Pekanbaru, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, dengan alat bantu SPSS 17 *for windows*. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4 : Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	sig.t
Konstanta	0,460	2,017	0,053
Disiplin kerja	0,534	7,676	0,000
Lingkungan kerja	0,452	5,649	0,000
F _{hitung} : 69,506 F _{tabel} : 3,305 Sig. F : 0,000			
t _{tabel} : 2.039 R ² : 0,832			

Sumber: Data olahan (berdasarkan lampiran 1)

Tabel 4 memberikan beberapa analisis yang bisa dicermati, mencakup pada persamaan regresi, pengujian signifikansi parsial, simultan dan koefisien determinasi. Kolom koefisien pada tabel di atas dapat dijadikan dasar bagi penyusunan sebuah persamaan regresi: $Y = 0,460 + 0,534X_1 + 0,649X_2 + e_i$, dimana persamaan ini dimaknai sebagai berikut:

- 1) Jika diasumsikan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,460. Nilai ini bisa berasal dari penerapan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang selama ini telah berlangsung di perusahaan, atau berasal dari kontribusi faktor-faktor lainnya yang tidak ikut dibahas dalam penelitian ini.
- 2) Jika diasumsikan variabel lingkungan kerja tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,534. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
- 3) Jika diasumsikan variabel disiplin kerja tidak berubah (konstan) sementara terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,452. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Tabel 4 juga memperlihatkan $F_{hitung} 69,506 > F_{tabel} 3,305$ dimana nilai signifikannya adalah $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti secara simultan, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian *workshop* di PT. Dunia Marine Internusa Pekanbaru. Besar kontribusi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja ditunjukkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,832 yang berarti bahwa kinerja karyawan bagian *workshop* di PT. Dunia Marine Internusa Pekanbaru

sebesar 83,2% dipengaruhi oleh variasi (perubahan) yang terjadi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hanya 16,8% sisanya yang dipengaruhi oleh faktor diluar disiplin dan lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini secara signifikan menentukan tingkat kinerja yang bisa dicapai oleh karyawan.

Nilai t_{hitung} disiplin kerja $7,676 > t_{tabel}$ $2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ $0,05$ yang berarti bahwa secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Nilai t_{hitung} lingkungan kerja $5,649 > t_{tabel}$ $2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ $0,05$ yang berarti bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dengan hasil ini maka hipotesis pertama terbukti kebenarannya dengan kata lain H_0 ditolak.

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, dimana $7,676 > 5,649$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel lingkungan kerja. Dengan hasil ini maka hipotesis kedua terbukti kebenarannya dengan kata lain H_0 ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor disiplin kerja yang terdiri dari kedisiplinan pada waktu kerja, target kerja, kualitas, prioritas tugas dan ketaatan pada metode/prosedur kerja, memberikan kontribusi yang signifikan dan positif dalam menentukan tingkat kinerja karyawan bagian *workshop* PT. Dunia Marine Internusa. Hasil ini sejalan dengan kesimpulan penelitian Susianti (2009) dimana pada penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawannya dalam bekerja. Demikian pula pada penelitian Marlina (2011) dimana penekanan pada disiplin kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan bagian produksi.

Implikasi hasil penelitian bagi perusahaan adalah, untuk dapat memperoleh tingkatan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh manajemen, maka hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga dan terus meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan karyawan tercermin dari sikap mental karyawan yang bersangkutan. Sikap mental seperti ini terwujud dalam bentuk tanggung jawab seorang karyawan untuk melaksanakan setiap hak dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan mental untuk menerima sanksi-sanksi terhadap pelanggaran merupakan bentuk dari sikap mental yang dapat mendorong kinerja seseorang. Kepatuhan dan sikap mental ini

merupakan ciri seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja (Sastrohadiwiryo, 2003:291).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja yang terdiri dari bangunan tempat kerja, suhu ruangan, kebisingan, penerangan, peralatan kerja, tersedianya tempat istirahat, aroma, dekorasi ruang kerja, dan keamanan lingkungan kerja, dapat memberikan kontribusi yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian *workshop* PT. Dunia Marine Internusa Pekanbaru. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hirmaningsih (2003) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berperan positif dan signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Demikian pula pada penelitian Ariwibowo (2011) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada divisi kayu sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja fisik di perusahaan.

Implikasi hasil penelitian ini bagi perusahaan adalah, apabila manajemen ingin meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan maka langkah selain peningkatan disiplin kerja yang harus dilakukan adalah dengan memberikan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif bagi segenap karyawannya, sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan menyenangkan bagi kondisi psikologis karyawan akan terjaga secara kondusif untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

4. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Bagian ini akan memberikan kesimpulan umum yang dapat ditarik berdasarkan pembahasan hasil penelitian pada bagian sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

- 1) Secara simultan, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel disiplin kerja yang diukur dengan kedisiplinan pada waktu kerja, target kerja, kualitas, prioritas tugas dan ketaatan pada metode/prosedur kerja, memberikan kontribusi yang signifikan dan positif dalam menentukan tingkat kinerja karyawan bagian *workshop* PT. Dunia Marine Internusa.
- 3) Variabel lingkungan kerja yang diukur bangunan tempat kerja, suhu ruangan, kebisingan, penerangan, peralatan kerja, tersedianya tempat istirahat, aroma, dekorasi ruang kerja, dan keamanan lingkungan kerja, dapat memberikan kontribusi yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian *workshop* PT. Dunia Marine Internusa Pekanbaru.
- 4) Kinerja karyawan bagian *workshop* PT. Dunia Marine Internusa sebesar 83,2% ditentukan oleh variasi yang terjadi pada variabel disiplin dan lingkungan kerja yang dirasakan.
- 5) Disiplin kerja memberikan kontribusi paling signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *workshop* PT. Dunia Marine Internusa Pekanbaru.

Saran

Dari temuan-temuan penelitian, diketahui masih adanya sejumlah permasalahan yang terjadi, baik pada aspek disiplin kerja, lingkungan kerja maupun kinerja karyawan bagian *workshop* di PT. Dunia Marine Internusa Pekanbaru. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

- 1) Kepada para pimpinan unit kerja agar dalam menyusun skala prioritas kerja dilakukan secara efektif dan tidak membingungkan karyawan yang berakibat pada terjadinya beberapa keterlambatan penyelesaian pesanan pelanggan.
- 2) Agar para karyawan diberikan pelatihan penyegaran terutama terkait dengan penerapan metode dan prosedur kerja yang efektif sehingga tidak terjadi lagi kesalahan-kesalahan kerja yang bisa menimbulkan tambahan biaya akibat pengerjaan ulang.
- 3) Kepada perusahaan agar segera memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar menjadi lebih kondusif, khususnya pada aspek keamanan dan kenyamanan tempat kerja, suhu udara, kebisingan, ruang istirahat, aroma di ruang kerja, penataan ruang kerja dan keamanan lingkungan kerja dari potensi bahaya kecelakaan akibat kerja seperti sakit, cacat atau bahkan yang bisa menyebabkan kematian.
- 4) Perusahaan perlu melengkapi karyawan dengan alat pelindung diri serta pemahaman terhadap K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) secara benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2011. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Ariwibowo, Risky Novianto, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Karya Mina Putra Rembang Divisi Kayu)*. Diakses melalui <http://eprints.undip.ac.id>, Universitas Diponegoro, Semarang.
- As'ad, M., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Guntur, Ietje S, 2000. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Erlangga. Jakarta.
- Hariandja, M.T. Effendi dan Y. Hardiawati, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000. *Manajemen Personalia*. BPFE, Jogjakarta
- Hirmaningsih, 2003. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Food Surabaya*
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Marlina, Weni, 2011. *Pengaruh Motiasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Hartco Kabupaten Kendal*. Diakses melalui <http://lib.unnes.ac.id/9863>, Universitas Negeri Semarang.
- Mathis, RL, dan Jackson JH., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Puspita, Marina Ika, 2009. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati*. Diakses melalui <http://eprints.undip.ac.id/5690>, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Riduwan dan E.A. Kuncoro, 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veitzhal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P & T.A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Santioso, Elha, dan James Arifin, 2003. *Manajemen Personalia*. CV Pustaka Agung Harapan, Surabaya
- Sastrohadwiryono, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung
- Susianti, 2009, *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja PT Bumi Daya Plantation*.
- Umar, Husein, 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Press, Jakarta
- Widodo, D.S., 2001. *Pokok-Pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian*. Penerbit Ghalia, Jakarta.