PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV JOYO WIJOYO KEDIRI

JURNAL PENELITIAN

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Prodi Manajemen

OLEH:

DEWI ARIATI

12.1.02.02.0467

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh :

DEWI ARIATI
NPM : 12.1.02.02.0467

Judul :

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. JOYO WIJOYO KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
FE UNP Kediri

Tanggal : 2I Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Subagyo, M.M	**Amat Pintu Batu Silalahi, S.E.,M.M**
NIDN. 07170666001	NIDN. 0725075601

ii

Skripsi oleh :

DEWI ARIATI
NPM : 12.1.02.02.0467

Judul :

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. JOYO WIJOYO KEDIRI

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UNP Kediri
Pada Tanggal: 11 Agustus 2016

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo
2. Penguji I : Dr. Lilia Pasca R.
3. Penguji II : Amat Pintu Batu S., M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo
NIDN. 07170666001

iii

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV JOYO WIJOYO KEDIRI

DEWI ARIATI
12.1.02.02.0467
Fakultas Ekonomi – Manajemen
Dewiariati@gmail.com
Dr.Subagyo dan Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

DEWI ARIATI, NPM: 12.1.02.02.0467, PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. JOYO WIJOYO PROGAM STUDI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI, 2016.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja,Lingkungankerja dan Produktivitas Kerja

Organisasi merupakan kesatuan sosial reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. motivasi, disiplin kerja,lingkungankerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri. Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secarasimultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey atau deskriptif, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data yang pokok. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan dan sampel diambil sebanyak 20% yaitu 30 orang. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan analisis statistik dengan menggunakan teknik analisis data.Tahap, 1.Asumsi klasik, 2.Persamaan regresi linier berganda, 3. Koefisien Determinasi, 4. Uji Hipotesis, dengan dibantu oleh program SPSS (*Statitical Program For Social Science*).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa:motivasi, disiplinkerjaberpengaruhsignifikan terhadap produktivitaskerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri.lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitaskerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri. motivasi, disiplinkerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawanCV. Joyo Wijoyo Kediri.

Kata kunci : motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas berarti yang mengarah pada pencapaian suatu pekerjaan yang maksimal dan memiliki kualitas, kuantitas. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Perusahaan CV.Joyo Wijoyo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang fucniture dengan bahan baku kayu jati dan hasil produksinya di ekspor ke Amerika. dalam studi awal diketahui mengalami masalah dalam produktivitas kerja, dan saya duga masalah ini disebabkan karyawan yang bekerja kurang maksimal, sehingga produksi tidak sesuai target yang ingin di capai oleh perusahaan. Karyawan kurang maksimal bekerja diduga karena motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik (Damayanti, 2005). Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Jadi disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat

kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja yang nyaman, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinannya,serta tempat ibadah) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja (Sedarmayanti,2001).

Oleh karena itu berdasarkan fenomena yang terjadi pada CV. Joyo Wijoyo, maka perlu diperhatikan masalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja karena ketiga variabel ini saling terkait dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. Joyo wijoyo.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian"**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. JOYO WIJOYO Kediri**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerjapada CV. Joyo Wijoyo yang kurang optimal

dilihat dari tidak tercapainya target.

2. Kurangnya motivasi kerja karyawan pada CV. Joyo Wijoyo saat karyawan kerja jam siang.
3. Disiplin kerja karyawan pada CV. Joyo Wijoyo yang perlu di tingkatkan karena sering datang terlambat.
4. Lingkungan kerja yang kurang nyaman pada CV. Joyo Wijoyo karena tempat kerja yang kotor.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberi batasan masalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2. Penelitian hanya terbatas pada karyawan di lingkungan CV. Joyo Wijoyo Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat memberikan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasiterhadap produktivitas kerjaCV. Joyo Wijoyo Kediri?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerjaterhadap produktivitas kerjaCV. Joyo Wijoyo Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap tingkat produktivitas kerja CV. Joyo Wijoyo Kediri.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap tingkat produktivitas kerja CV. Joyo Wijoyo Kediri.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap

tingkat produktivitas kerja CV. Joyo Wijoyo Kediri.

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja CV. Joyo Wijoyo Kediri.

F. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat :

   a. Memberikan masukan aplikasi teori dalam wacana Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi terutama mengenai Produktivitas kerja.

   b. Menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi peneliti berikutnya yang meneliti masalah yang sama.

2. Praktis

   Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat:

   1. Menambah masukan bagi CV. Joyo Wijoyo kediri dalam hal SDM.
   2. Memberikan masukan bagi CV. Joyo Wijoyo Kediri tentang produktivitas kerja sehingga dapat dilakukan langkah – langkah pengambilan keputusan atas permasalahan peningkatan produktivitas kerja.
   3. Memberikan masukan bagi karyawan tentang pentingnya kedisiplinan dalam bekerja.

II. METODE

A. Variabel penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

   Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1) Disiplin kerja, (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3).

Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas (Y).

2. Definisi Operasional Variabel
   a. produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan perngorbanan yang telah dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut.
   b. motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yang ingin dicapai.
   c. disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada.
   d. lingkungan kerja adalah kebutuhan saran prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasional.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian adalah bulan April – Juli 2016. Penelitian ini dilakukan di CV. Joyo Wijoyo Kediri.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi pada CV. Joyo Wijoyo Kediri yang jumlahnya 150 karyawan. dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

E. Tehnik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas Data
   b. Uji Multikolinearitas
   c. Uji Autokorelasi
   d. Uji Heteroskedastisitas
2. Analisis Persamaan Regresi Berganda

   $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$

3. Uji Hipotesis
   1. Uji regresi Parsial (Uji t)
   2. Uji Regresi Simultan (Uji F)

III. HASIL PENELITIAN DAN KESIMPULAN

A. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hal ini menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas yaitu kualitas produk, harga, dan promosi karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

c. Uji Autokorelasi

Dapat dilihat bahwa nilai uji *Durbin Watson (DW test)* sebesar 1.975. Oleh karena nilai tersebut berada di antara 2 dan 4 maka dapat disimpulkan bahwa ada auto korelasi negatif.

d. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas yang berarti tidak ada gangguan.

2. Analisis Persamaan Regresi Berganda

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1{,}561 + 0{,}205\,X_1 + 0{,}820X_2 + 0{,}257X_3$$

Persamaan Regresi Linier berganda pada table diatas menunjukkan interpretasi sebagai berikut:

a. Konstanta = 1,561

artinya apabila motivasi(X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3)

diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka produktivitas adalah sebesar 1,561 satuan.

b. disiplin kerja (X_2) = 0,820 memiliki koefisien sebesar0,820 Artinya apabila motivasi (X_1) naik 1 (satu) satuan dan disiplin kerja (X_2) juga lingkungan kerja (X_3) tetap, maka produktivitas kerjaakan naik sebesar 0,820 satuan.

c. Lingkungan kerja X_3 = 0,257 Artinya apabila motivasi (X_1) naik 1 (satu) satuan dan disiplin kerja (X_2) juga lingkungan kerja(X_3) tetap, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,91satuan.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi secara parsial) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara individual terhadap produktivitas (Y).

1) Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa signifikansi Nilai signifikan variabel penilaian motivasi yaitu 0,028 < 0,05 dengan t hitung > t tabel sebesar 2.244 > 2,055 yang berarti motivasi secaraparsialberpengaruhpositi fdansignifikanterhadapproduktivitas kerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri. Sehingga untuk hipotesis pertama (H1) diterima.

2) Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa Nilai signifikan disiplin kerja yaitu 0,014 < 0,05 dengan t hitung > t tabel sebesar 2,626 > 2,055 yang berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri. Sehingga untuk hipotesis kedua (H2) diterima.

3) Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa signifikansi untuk variabel lingkungan kerja yaitu 0,543 < 0,05 dengan t hitung > t tabel sebesar 617< 2.055 yang berarti lingkungan kerja secara

parsia ltidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Joyo WijoyoKediri. Sehingga untuk hipotesis pertama (H3) ditolak

b. Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan signifikansi sebesar 0,048 < 0,05. Jadi secara simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja** Motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yang ingin dicapai. adapun indikator motivasi dalam penelitian ini yakni upah, situasi kerja, dan penghargaan.Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja.Nilai signifikan variabel penilaian motivasi yaitu 0,028 < 0,05 dengan t hitung > t tabel sebesar 2.244 > 2,055 yang berarti penilaian motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga untuk hipotesis pertama (H1) diterima. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasiuntuk karyawan, semakin tinggi pula semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian dari Retno Damayanti (2005) yang menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bening Natural Furnitur di Semarang.

2. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja** Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini yakni teladan pimpinan, sanksi hukuman, dan ketegasan.Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.Nilai signifikan disiplin kerja yaitu 0,014 < 0,05 dengan t hitung > t tabel sebesar 2,626 > 2,055 yang berarti disiplin kerja secaraparsialberpengaruhposi tifdansignifikanterhadap produktivitas kerja Variabel disiplin kerja ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan, semakin bagus pula kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian dari Damatantri (2005) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT. Food Station Tjipinang Jaya.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.**

lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerjadan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Nilai signifikan variabel lingkungan kerja yaitu 0,543 < 0,05 dengan t hitung > t tabel sebesar 617 < 2.055 yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Sehingga untuk hipotesis pertama (H3) ditolak.

Variabel lingkungan kerja ini tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri. Hal ini disebabkan oleh karyawan sudah terbiasa bekerja dalam kondisi yang kurang nyaman, selain rata – rata karyawan tersebut bekerja di bagian pengamplasan kayu, berpendidikan SD/SMP.

4. **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan lingkungankerjaTerhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap produktivitas kerja. Disamping itu, nilai signifikan uji F sebesar 0,048 jauh lebih kecil daripada taraf signifikansi yang telah ditetapkan, yakni sebesar 0,05 atau 5%.

Berdasarkan perhitungan di atas, membuktikan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima atau dengan kata lain secara serempak (simultan) motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

B. Kesimpulan

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Joyo Wijoyo Kediri.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Joyo Wijoyo Kediri.
3. Lingkungan kerja secara parsialtidak berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan CV Joyo Wijoyo Kediri.
4. Dari hasil pembahasan, dapat dikatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Joyo Wijoyo Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari. 2005.*Analisa Regresi*. CV. BPFE, Yogyakarta.

Alimudin, Ibriati Kartika. 2012. *"Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TELKOM Tbk Cabang Makassar"*. Skripsi Universitas Hasanuddin, Makassar.

Arikunto, 2002. *"Prosedur Penelitian"*. Jakarta: Rineka cipta.

Damayanti, Retno. 2005.*"Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Bening Natural Furniture di Semarang"*. Skripsi Universitas Negeri Semarang.

Fahrizal, Muhammad. 2013.*"Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai kartanegara"*.Skripsi Universitas Mulawarman.

George dan Jones, 2005, *"Understanding and Management Organization Behaviour 4th Edition"*, Pearson. Prentice Hall

Ghozali, 2005/2006.*"Metodologi Penelitian dan Statistik"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, 2003/2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi.Jakarta : Bumi Aksara..

Mathis, L. Robert, Jacson, H. John, 2006. *Human Resource Management, Manajemen SDM.* Jakarta: Salemba

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta:Muri Kencana

Reza, RA. 2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.* Sekripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Siagian, Sondang P. 2002/2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Mnajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.

Santoso, Singgih. 2001. "*Mengola data Statistik secara Profesional".* Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.

Sugiyono, 2013. *"Metodologi Penelitian".* jakarta: Rineka cipta.

Sutrisno, Edi. 2009.*"Manajemen Sumber Daya Manusia".*Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, 2009, *"Manajemen Sumber Daya Manusia".*Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, 1997. "*Manajemen Sumber Daya Manusia",*Yogyakarta : STIE YKPN, Yogyakarta.

Sekaran, 2006,''*metodologi penelitian untuk bisnis 2 Edisi 4".Jakarta: Salemba Empat.*

Tantri, Darma. 2010. *"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Food Station Tjipinang Jaya".* Skripsi Universitas Gunadarma.

Wahyudi, Bambang. 2005. "*Manajemen Sumber Daya Manusia".* Jakarta: Sulita