

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor Sumber Daya Manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (perusahaan) tersebut.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan

lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banya perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur dengan kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan yang tercapai target yang optimal. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan. Semua itu sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Beberapa faktor yang akan dibahas dalam penulisan ini dimana faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja yaitu kompensasi, motivasi, disiplin kerja, penempatan kerja, dan teknologi informasi.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Imbalan yang diterima dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak

langsung. Kompensasi dalam bentuk uang artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik, diperlukan juga motivasi kerja. Kita dapat melihat dari berbagai organisasi dan perusahaan yang sedang berjalan, masih banyaknya motivasi kerja yang kurang pada karyawan. Hal tersebut dapat mengganggu jalannya aktivitas pekerjaan. Proses penyelesaian pekerjaan pada karyawan dapat didukung dengan motivasi kerja yang mereka dapatkan baik dari dalam maupun luar perusahaan sehingga kinerja karyawan semakin baik. Usman (2013:274) menyatakan bahwa motivasi merupakan alat yang digunakan atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan. Aisha (2013), menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi kegigihan dalam tindakan untuk mencapai

sebuah tujuan. Danish dan Ali (2010), menyatakan bahwa motivasi karyawan meningkat ketika karyawan mendapatkan penghargaan, insentif dan pengakuan. Lawal dan Omonigho (2014), menyatakan seorang karyawan yang termotivasi adalah ketegasan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengarahkan semua upaya dan energi terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan kinerjanya yang baik.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan pada setiap karyawan instansi, perusahaan ataupun lembaga pemerintahan, hal tersebut untuk menunjang kinerja yang baik dan maksimal setiap karyawan pada pekerjaannya. Menurut Kepala Bidang Data Kunjungan Pariwisata kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang (2019) tingkat kedisiplinan karyawan di kantor tersebut semakin meningkat setelah dikeluarkannya aturan batas waktu keterlambatan hadir kerja yang menjadi lebih ketat. Sebelumnya batas waktu keterlambatan hadir kerja lima jam setelah waktu jam kerja yang telah ditentukan, kini hanya menjadi tiga jam. Apabila karyawan hadir melebihi batas waktu keterlambatan, maka akan dikenakan potongan gaji sebesar 5%. Dengan adanya aturan tersebut, sedikitnya telah membantu meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Rivai dan Jauvani (2010:74) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Iriani (2010),

menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan yang mana hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Kedisiplinan kerja akan mendorong karyawan agar tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Dalam sebuah pekerjaan pentingnya penempatan kerja karyawan karena dengan penempatan yang benar maka seorang akan bekerja dengan baik maksimal karena sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki akan pekerjaan tersebut. Penempatan kerja yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju semangat kerja untuk karyawan itu sendiri. Mthis dan Jackson (2006:262) mengatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai jika pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sehingga memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Perubahan yang terjadi dalam masyarakat dewasa ini sangat mempengaruhi persaingan, baik perubahan demografi, sosial ekonomi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), kompetisi pasar maupun sumber daya manusianya. Strategi yang tepat untuk menghadapi tantangan dan persaingan di pasar pelayanan jasa dimasa depan juga perlu direncanakan dengan baik. Dengan semakin majunya teknologi ini, sumber daya juga dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan jaman agar tidak kalah dalam bersaing.

Dalam perkembangannya saat ini, teknologi informasi sangat mempengaruhi kinerja dalam bekerja. Teknologi informasi semakin memainkan peran yang signifikan dalam manajemen perkantoran saat ini. Hal ini ditandai dengan semakin mudahnya birokrasi tata persuratan, semakin mudahnya akses informasi dari satu titik ke titik lainnya. Tentu saja, teknologi informasi tidak akan sebesar demikian kontribusinya bagi perkembangan manajemen pemerintah jika peran sumber daya manusia tidak dioptimalkan. Pengguna teknologi informasi tidak terlepas dari peran perangkat komputer, manajemen dan teknologi informasi.

Dalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja, penempatan kerja, dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun dalam penelitian tersebut ada beberapa perbedaan hasil penelitiannya. Hasil penelitian yang berbeda-beda, juga menunjukkan adanya *research gap*. Pada variabel disiplin kerja dan teknologi informasi terjadi perbedaan. Pada penelitian Luh Mang (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian hasil penelitian Rizki Pratama (2017) menyatakan sebaliknya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Novemy Triyandri dan Nugroho (2016) menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Wayan Sri Wijayanti, Herman Sjahrudin dan Nurlaely (2017) menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan antara lain :

Tabel 1.1
Research gap

No	Variabel	Judul	Penulis	Hasil
1.	Disiplin Kerja	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar	Luh Mang Indah Mariani Ni Ketut Saiyathi (2017)	Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
		Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Transos Boyolali	Rizki Pratama (2017)	Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
2.	Teknologi Informasi	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan STMIK Duta Bangsa	Novemy Triyandri Nugroho (2016)	Teknologi Informasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
		Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai	Wayan Sri Wijayanti Herman Sjahrudin Nurlaely Razak (2017)	Teknologi Informasi berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber, data yang diolah 2018

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang. Sehubungan dengan latar belakang masalah diatas, penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja, penempatan kerja, dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Namun pada variabel disiplin kerja dan teknologi informasi terjadi perbedaan (*research gap*). Pada penelitian Luh Mang (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian hasil penelitian Rizki Pratama (2017) menyatakan sebaliknya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Novemy Triyandri dan Nugroho (2016) menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Wayan Sri Wijayanti, Herman Sjahrudin dan Nurlaely (2017) menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang?
4. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang?
5. Apakah Teknologi informasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan memiliki batasan ruang lingkup sehingga pembahasannya tidak terlalu luas dan umum. Ruang lingkup pembahasan penelitian ini diantaranya :

1. Obyek Penelitian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang di Jalan Pemuda No. 175, Semarang.
2. Penelitian ini berdasarkan fakta-fakta yang terdapat pada lingkungan pegawai itu sendiri. Dengan data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan melalui pembagian kuesioner kepada responden. Responden yang menjawab kuesioner hanya karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang. Untuk melakukan

analisis data digunakan regresi linier berganda (*multiple regression*) dan dilakukan dengan program aplikasi SPSS.

3. Dalam penelitian ini akan dibahas tentang variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja, penempatan kerja dan teknologi informasi.
4. Waktu penelitian dilakukan pada Oktober 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan sebagaimana diuraikan di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan kejelasan tentang pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja, penempatan kerja, dan teknologi informasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang.
4. Menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang.
5. Menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan tersebut, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memeberikan manfaat dan berguna bagi berbagai pihak, terutama :

1. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang. Dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara baik.

3. Bagi Universitas AKI

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan refisi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan untuk mempermudah dan menguraikan isi setiap bab pada penulisan ini. Sistematika yang digunakan dalam proses penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan rencana dan prosedur penelitian yang dilakukan untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan penelitian, yang berupa pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data dan definisi pengukuran variabel.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Berisi sejarah singkat, lokasi perusahaan, tugas dan fungsi pokok, visi dan misi serta struktur organisasi yang terdapat pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemerintah Kota Semarang.

BAB V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang data yang diperoleh dan uji statistik yang dikembangkan, selanjutnya dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan untuk menentukan hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil analisis serta memberikan saran yang berkaitan dengan kesimpulan untuk perusahaan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji Supriyanto. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Angga Dewi, Ni Luh Putu Ariesta. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery*. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Awaluddin K, Syamsu Alam, Ria Mardiana Yusuf. 2015. *Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Busat Statistik Kabupaten Maros*. Universitas Hasanuddin.
- G. Kelatow, Christian. 2016. *Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Akasara. Medan.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Kripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncorowati, Heru. 2017. *The Influence of Communication and Work Disciplin on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia)*. Journal of Arts, Science & Commerce. Vol.– IX, Issue – 2, April 2017. Hal 2231-4172.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mang Indah Luh, Ni Ketut Sariyathi. 2017. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen. Vol. 6, No. 7, 2017. Hal. 3540 – 3569. Universitas Udayana. Bali.
- Nugraha Fadli, Ella Jauvani Sagala. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon*. E-Proceeding Of Management. Vol.4, No.2 Agustus 2017. Hal. 1211 – 1223. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Telkom.
- Nugroho, Novemy Triyandari. 2016. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan STMIK Duta Bangsa)*. Vol 1 No 1, Hal 12-22. Fakultas Ekonomi. Universitas Duta Bangsa. Surakarta.
- Lilis Tiana, Dwi. 2017. *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Warung Prasmanan AN-Nur Pare*. Simki Economic. Vol. 01 No. 04 Tahun 2017. Hal. 3 – 11. Universitas PGRI Kediri. Kediri.
- Rakhmansyah, Agil. 2014. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Resiona, Fernandez. 2014. *Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan*

BAPPEDA Kabupaten Flores Timur. Flores Timur: Indonesia Open University.

Simamora, Bilson. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Sri Wijayanti, Wayan. Herman Sjahrudin. Nurlaely Razak. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi*. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Hal. 14 – 28. Prodi Manajemen STIE Bongaya. Makassar.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Tirza Pingkan Pojoh, Bernhard Tewal2, dkk. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttengo*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.

Wahyuni, Rika. 2017. *Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padang*. Majalah Ilmiah. Vol. 24, No. 1, April 2017. Hal. 126 – 139. Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia. Padang.

Website: <http://disparbud.semarangkota.go.id>

Yudiasira, Putu Pade, 2015. *Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Intensif, Turnover, terhadap Kinerja Karyawan*. Jakara: Universitas Pendidikan Indonesia.