

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis jasa percetakan di Indonesia saat ini cukup ketat. Hal ini karena banyaknya kemunculan perusahaan perusahaan baru sejenis. Untuk dapat bertahan dalam persaingan ini tidak hanya mengandalkan kecanggihan mesin produksi yang dimiliki, perkembangan teknologi dan inovasi, namun juga dari keunggulan SDM nya. Bagi perusahaan jasa, Sumber Daya Manusia (karyawan) yang berkualitas menjadi faktor utama keberhasilan perusahaan dalam bersaing. Untuk dapat menghasilkan karyawan yang unggul dan berkualitas diperlukan pengelolaan yang baik dari perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara baik dan optimal. Karyawan yang unggul dan berkualitas akan menghasilkan kinerja baik dan mendorong produktivitas perusahaan sehingga meningkatkan keuntungan perusahaan.

Karyawan yang unggul dan berkualitas dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkannya. Kinerja karyawan pada umumnya dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaannya (Any Isyandiari, 2017). Kinerja karyawan secara maksimal dapat tercapai apabila perusahaan memperhatikan kesejahteraan, kenyamanan, dan keamanan karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya disiplin kerja, gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi yang di dapat, semangat atau motivasi kerja, dan lain sebagainya.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional (T. Hani Handoko, 1994:208). Disiplin kerja merupakan suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Kedisiplinan bagi karyawan dalam bekerja sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan maksimal. Kedisiplinan dalam bekerja tidak hanya diasumsikan sebagai mematuhi peraturan namun juga disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedisiplinan erat dikaitkan dengan waktu. Apabila seorang karyawan mempunyai sikap disiplin dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik. Penerapan kedisiplinan dalam bekerja juga bertujuan untuk mengurangi resiko atau kesalahan dalam bekerja.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ali Wairooy (2017) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina bagian Pemasaran Region VII Makassar. Selain itu penelitian juga telah dilakukan oleh Any Isvandiari (2017) dimana juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. Trisakti Mustika Graphika Semarang terkait tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja yang dirasa masih sangat kurang. Hal ini dibuktikan dengan absensi keterlambatan jam masuk karyawan, tidak adanya target atau

deadline dari tugas atau pekerjaan harian (kecuali *project*) untuk level *officer* ke atas, tidak menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan. Dari permasalahan - permasalahan inilah yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kedisiplinan karyawan dalam bekerja terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Mustika Graphika.

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok (Thoha : 1995). Pengaruh gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan berdampak besar pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Seorang pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian, membina, mengarahkan, dan menggerakkan serta mengetahui potensi potensi yang dimiliki karyawannya. Seorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen kerja karyawannya (Imelda Andayani, 2019).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) dimana menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Penelitian juga telah dilakukan oleh Listya Nurul Anggraini (2018) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional juga memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. Gaya kepemimpinan yang dilakukan di PT. Trisakti Mustika Graphika pada umumnya berbeda di setiap bagian atau divisi. Hal ini

dikarenakan karakter dari para pemimpin itu sendiri. Namun dikarenakan PT. Trisakti merupakan sebuah perusahaan keluarga , dimana otoritas atau wewenang tertinggi berada di tangan owner. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Mustika Graphika Semarang.

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai dasar atau pedoman yang menjadi karakter sebuah perusahaan berjalan. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi organisasi lainnya (Schein , E.H, 1985:168). Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh dan batasan batasan pada cara manajer menjalankan fungsi perencanaan , pengorganisasian , kepemimpinan, dan pengendalian. Budaya organisasi juga berfungsi uuntuk meningkatkan stabilitas sistem sosial, karena budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan karyawan (Robbins, 2008:256).

Dalam lingkungan kerja karyawan PT. Trisakti terkadang terjadi beberapa permasalahan yang diakibatkan karena kurangnya komunikasi dan kerjasama antar bagian. Selain itu juga tingginya tingkat keterlambatan beberapa karyawan dan pembagian tugas yang tidak jelas karena tidak adanya *job desc* tertulis untuk karyawan serta kurangnya kejelasan tentang informasi maupun peraturan atau kebijakan kebijakan yang diputuskan oleh manajemen.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ellisyah Mindari (2015) dijelaskan bahwa budaya organisasi ternyata tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan Yayasan Rahmany Sekayu, namun berbeda dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan Hesti Eko Poerwaningrum dan Frans Sudirjo (2016) dimana budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD Hj Isriati Baiturrahman I Semarang. Karena perbedaan inilah yang membuat penulis ingin mengetahui tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Mustika Graphika Semarang.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan (Handoko, T. Hani, 1987). Kompensasi diberikan bertujuan untuk memberikan rangsangan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada umumnya berupa imbalan finansial (gaji, honor, bonus, komisi, insentif, uang makan), dan imbalan non finansial (kelangsungan pekerjaan, jenjang karier, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang lebih menarik). Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai mendorong timbulnya semangat atau motivasi kerja bagi karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Any Isvandiari (2017) dimana membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri. Namun berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) dimana kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Trisakti Mustika Graphika Semarang berupa kompensasi finansial dan non finansial. Berdasarkan pengamatan dan informasi dari narasumber bahwa sejak tahun 2015 - 2020 terdapat banyak pengurangan terhadap kompensasi yang diberikan seperti hilangnya uang makan atau uang insentif harian, tunjangan premi yang tidak naik selama 5 tahun terakhir, tidak adanya kenaikan uang saku dinas selama 5 tahun terakhir. Hal inilah yang menjadi dasar penelitian bagi peneliti untuk mengetahui apakah pengurangan kompensasi yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Mustika Graphika Semarang.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P. Siagian, 2008:138). Pemberian motivasi yang tepat dapat menimbulkan semangat , kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja, sehingga akan membuat pekerjaan lebih maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Chainar Elli Ria (2016) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019) dimana motivasi

kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Karena adanya beberapa permasalahan terutama dengan pengurangan kompensasi yang diberikan yang erat hubungannya dengan menurunnya motivasi kerja bagi karyawan, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Mustika Graphika Semarang.

Berikut riset gap dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan berkaitan dengan variabel disiplin kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), Budaya organisasi (X3), kompensasi (X4), dan motivasi kerja (X5) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 1.1
Riset Gap

N O	PENELI TI	JUDUL	VARIABEL X	VARIABE L Y	KESIMPULAN
1	Ali Wairooy	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar (2017)	- X1 : Disiplin kerja - X2 : Kompensasi	- Y : Kinerja Karyawan	- Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) - Kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2	Ellisyah Mindari	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu (2015)	- X1 : Motivasi kerja - X2 : Disiplin kerja - X3 : Budaya Organisasi	- Y : Kinerja Karyawan	- Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) - Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3	Slamet Riyadi	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	- X1 : Kompensasi finansial - X2 : Gaya kepemimpinan	- Y: Kinerja Karyawan	- Kompensasi finansial (X1) tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Y) - Gaya kepemimpinan (X2) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y)
4	Robertus Gita S.P dan Ahyar Yuniawan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Arta Utama Pekalongan (2016)	- X1 : Gaya kepemimpinan transformasi onal - X2 : Motivasi kerja - X3 : Budaya organisasi	- Y : Kinerja Karyawan	- Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) - Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) - Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Sumber : Kumplan Jurnal ilmiah yang telah diolah peneliti

Oleh sebab itu berdasarkan penjelasan di atas dan riset gap yang telah dijelaskan diatas maka judul penelitian ini adalah “ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT. Trisakti Mustika Graphika Semarang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka masalah yang akan dibahas adalah :

1. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan - keterbatasan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian yang dilakukan, maka peneliti melakukan batasan batasan pada masalah yang akan diteliti.

1. Penelitian berfokus pada analisa pengaruh masing masing faktor terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Mustika Graphika Semarang.
2. Penelitian berfokus pada karyawan PT. Trisakti Mustika Graphika berstatus karyawan tetap dan kontrak

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan .
- c. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk menganalisis dn menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- e. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat penelitian

a. Bagi Perusahaan

- 1) Memberikan sumbangsih kontribusi pemikiran bagi manajemen perusahaan dan bagian personalia selaku pengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan, sehingga dapat membuat kebijakan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, contohnya :

- a) kebijakan dalam menerapkan sanksi atau *punishment* untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- b) kebijakan dalam memberikan pengarahan, pengaturan, dan sosialisasi informasi yang jelas dalam perusahaan untuk

mengurangi terjadinya *miss* komunikasi antar karyawan dalam perusahaan.

- c) kebijakan dalam pemberian reward kinerja karyawan yang melebihi target pekerjaan yang diberikan sehingga dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2) Memberikan gambaran bagi manajemen perusahaan untuk mengevaluasi tingkat kedisiplinan karyawan.

b. Bagi Peneliti

Untuk mengembangkan wawasan dan menerapkan ilmu pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.

c. Bagi Masyarakat

Sebagai referensi dan informasi untuk penelitian lanjutan yang relevan.

d. Bagi Perguruan tinggi

Untuk menambah wawasan dan memperkaya literatur khususnya dalam pengembangan ilmu di jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

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

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijabarkan tentang teori teori pendukung sebagai acuan atau dasar. Selain itu pada bab ini juga berisi tentang hipotesis dan kerangka pemikiran masalah yang akan diteliti

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan seluruh gambaran metode penelitian yang akan digunakan dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dan cara cara atau metode yang digunakan dalam menganalisis masalah tersebut.

BAB IV: GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

Bab ini berisi sejarah singkat, visi, dan misi, ruang lingkup serta struktur organisasi dari obyek penelitian (PT. Trisakti Mustika Graphika Semarang)

BAB V: PEMBAHASAN MASALAH

Bab ini berisi tentang hasil penelitian, analisa dan pemecahan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bersifat empiris yang akan diuji menggunakan metode skala likert. Uji data yang dilakukan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi sederhana, uji determinasi (R^2), Uji parsial (uji T).

BAB VI: PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dan saran dari pembahasan masalah yang diteliti.

Selain itu dalam bab ini juga berisi daftar pustaka sebagai dasar dasar teori penunjang keabsahan hasil penelitian serta lampiran lampiran hasil pengolahan data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Imelda dan Satria Tirtayasa. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 1. 45 -54. ISSN 2623 - 2634 (Online). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Anggraini, Listya Nurul. (2018). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. *Jurnal EKSEKUTIF*. Volume 15 No.1 . Juni.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyono, Budi Tri. (2015). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan” . Skripsi. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Delti. (2015). “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat”. *E--Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. Volume 3 Nomor 2.
- Febriano, Youdho. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Xuyuan Packaging Technology Indonesia. Skripsi. Universitas Pelita Bangsa. Bekasi.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi kelima). Universitas Diponegoro. Semarang.
- Goverd Adler C.R., Bernhard Tewal, dan Lucky Dotulong. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 4. September. Hal. 1978 - 1987. ISSN 2303 - 1174.
- Harahap, Sandhy Fialy dan Satria Tirtayasa. (2020) . Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3 No. 1. Maret. 120-135. ISSN 2623 - 2624 (Online). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Hasibuan. (2003). *Dasar Kunci Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Isvandiari, Any dan Lutfiatul Fuadah. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*. Volume 11 No. 1. Agustus.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lufitasari, Resti. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D. I. Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Mindari, Ellisyah. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5 No.1. Desember.
- Poerwaningrum, Hesti Eko dan Frans Sudirjo. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol. 5 No. 1. ISSN : 2302 - 2752.
- Ria, Chainar Elli. (2016). Analisa Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal ekonomika dan Manajemen*. Vol. 5 No. 2. Oktober. ISSN : 2252 - 6226.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- 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. Maret. 40 - 45.
- Robbins SP, at al. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P; Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal. 256 - 266.
- Robertus, Gita S.P dan Ahyar Yuniawan. (2016) . Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*. Volume 5 Nomor 3. 1-12. ISSN (online) : 2337 - 3814.
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>.

- Rojikin. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta). Skripsi. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Rukmawati (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Balai Pelatihan Peternakan Kupang). Skripsi. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 Nomor 14.
- Setyawan, Agustinus. (2018). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*. Vol. 2 No. 1. Januari. Hal 67 - 89.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siyoto, Sandu dan Sodik, M. Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12 No. 01. Februari - Juli.
- Umala, Muhajir. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una - Una. *E Jurnal Katalogis*. Volume 5 Nomor 10. 147 - 154.
- Vidianingtyas, Renggani Nur'aini dan Wika Harisa Putri. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah

Istimewa Yogyakarta. *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 5 No. 1. Juni. 99-110.

Wairooy, Ali. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), TBK. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol. 4 No. 1.

Yulianita, Arini. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo”. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Sidoarjo.

Zulkifli, Muhammad. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan). Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

www.info@trisakti.co.id

www.google.com/amp/s/akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/06/teori-teori-motivasi/amp/

<https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>

www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html?m=1