

# THE EFFECT OF LABOR DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF THE PRODUCTION EMPLOYEES IN PT PANCA AGRO LESTARI GANSAL BATANG DISTRICT OF INDRAGIRI HULU

Sari Lestari Rotua S<sup>1</sup>, Syakdanur Nas<sup>2</sup>, Hardisem Syabus<sup>3</sup>.  
Sari.94@yahoo.com<sup>1</sup>. ur\_pekconfkip@yahoo.com<sup>2</sup>. hardi\_545@yahoo.co.id<sup>3</sup>.  
No Hp: 085265585074

Economic Education Program  
Faculty of Teacher's Training and Education  
Riau University

***Abstract:** The aims of this research to determine the effect on the performance of labor discipline employees part of production PT Panca Agro Lestari. The population in this this research were 300 employees. The sample size of 75 people by using proportional stratified. Collecting data in this study using the technique of questionnaires. The results of this study indicate that the discipline of a positive and significant effect on the performance of employees part of production PT. Panca Agro Lestari Gansal Batang District of Indragiri Hulu.*

***Key Words:** discipline, performance,*

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PT PANCA AGRO LESTARI KECAMATAN  
BATANG GANSAL KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Sari Lestari Rotua S<sup>1</sup>, Syakdanur Nas<sup>2</sup>, Hardisem Syabrus<sup>3</sup>.  
Sari.94@yahoo.com<sup>1</sup>. ur\_pekconfkip@yahoo.com<sup>2</sup>. hardi\_545@yahoo.co.id<sup>3</sup>.  
No Hp: 085265585074

Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Riau

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan bagian Produksi PT Panca Agro Lestari. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 300 orang karyawan. Ukuran sampel sebanyak 75 orang dengan menggunakan proporsional bertingkat. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan bagian produksi PT. Panca Agro Lestari Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu.

**Kata Kunci :** Disiplin, kinerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan Perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya sebuah organisasi. Oleh karenanya sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik karena merupakan bagian dari salah satu aset berharga bagi perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang baik akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mair (Yohanes,2007) Kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan adanya kinerja karyawan, perusahaan juga dapat mengukur sudah sejauh mana kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Apabila kinerja yang dihasilkan karyawan rendah, maka mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuannya menjadi turun, namun sebaliknya apabila kinerja yang ditampilkan oleh karyawan tinggi, maka perusahaan dalam mencapai tujuannya akan menjadi mudah. Oleh karenanya agar kinerja karyawan baik dan berhasil maka perusahaan harus mampu untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak bisa dilepaskan dari sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Rivai (2003) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi 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. Jadi disiplin juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan karena dengan adanya disiplin maka karyawan lebih terarah dan teratur.

Dalam sebuah perusahaan perlu adanya peraturan atau pedoman yang harus ditaati bersama oleh setiap karyawan agar berada dalam koridor yang telah disepakati dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Bila karyawan melanggar aturan atau pedoman yang telah ditentukan dan disepakati, maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi yang sudah dibuat sebelumnya oleh perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik dan tidak membuang waktunya untuk hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan serta menaati peraturan yang ada tanpa ada rasa paksaan meskipun tidak diawasi secara langsung oleh atasannya, disiplin harus menjadi hal yang terus dijaga dan ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja yang baik.

PT. Panca Agro Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa Sawit. PT. Panca Agro Lestari ini merupakan anak perusahaan dari PT. Darmex Agro yang merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa Sawit terbesar di Indonesia. Anak perusahaannya ada di Kalimantan, Sumatera dan sekitarnya. Kesuksesan ini tentu ada kaitannya dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pra Survey yang penulis lakukan diperusahaan PT. Panca Agro Lestari masih ada hal-hal yang ditemukan yang menyebabkan kinerja perusahaan tersebut belum dapat tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja ini diindikasikan oleh aspek kinerja karyawan. Ditinjau dari aspek kuantitas hasil produksi Tandan buah segar yang paling jelas, seperti yang terlihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1: Target dan realisasi produksi PT. Panca Agro Lestari selama 4 Tahun terakhir

Tahun	Target (kg)	Realisasi (kg)
2012	28.360.035	23.910.670
2013	56.718.225	36.769.560
2014	50.432.180	42.860.160
2015	57.025.915	51.280.310

Sumber : Bagian Produksi PT. Panca Agro Lestari

Dari tabel 1.1 tersebut tampak bahwa setiap tahunnya dalam empat tahun terakhir perusahaan tersebut tidak pernah mencapai target yang sudah ditetapkan. Meski dari tahun 2012 hingga tahun 2015 produksi tandan buah segar diperusahaan tersebut mengalami peningkatan. Namun dapat dilihat dari tahun 2012 ke tahun 2013 perusahaan tersebut menaikkan target yang terbilang cukup tinggi namun pada akhirnya realisasinya target perusahaan tersebut tidak berhasil sehingga ditahun 2014 perusahaan tersebut menurunkan targetnya namun tetap tidak terealisasi sesuai dengan target hingga pada tahun 2015 perusahaan menetapkan target produksi namun target tersebut pada kenyataannya tak kunjung terealisasi. Hal tersebut dapat mengidentifikasi kurang optimalnya kinerja karyawan bagian produksi sehingga perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik.

Selain itu, berdasarkan hasil pra survey masih banyaknya hal-hal yang ditemukan, seperti tingkat kehadiran saat apel pagi masih kurang maksimal, bahkan apabila pimpinan tidak sedang mengawasi karyawan, maka ada karyawan yang menggunakan waktu kerjanya diluar dari tugas dan kewajibannya sebagai karyawan. Seperti, berbincang-bincang dengan rekan kerja dan bermain alat komunikasi saat jam kerja, selain itu adanya karyawan yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan juga sering terjadi, dan apabila hal itu terjadi maka karyawan tersebut akan dikenakan sanksi dari atasannya berupa pemotongan gaji selama tidak masuk kerja,skorsing bahkan pemberian surat peringatan bagi karyawan yang menerima sanksi. Tingkat disiplin karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 : Tingkat Absensi karyawan bagian Produksi PT. Panca Agro Lestari selama 4 bulan terakhir

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif kerja	Total Hari Efektif kerja	Absen karyawan
Maret	300	25	7500	344
April	300	26	7800	356
Mei	300	24	7200	338
Juni	300	25	7800	378

Sumber : Bagian Personalia PT. Panca Agro Lestari

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa kasus absensi masih sering terjadi pada karyawan bagian produksi. Kasus tertinggi terlihat pada bulan juni yaitu sebanyak 378 karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin atau absen. Adanya kasus tersebut bisa menjadi indikasi awal bahwa adanya permasalahan pada disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, penulis tertarik melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Panca Agro Lestari kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu”

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2010) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi menurut statistik memiliki arti kumpulan dari subyek atau obyek yang diteliti. (Ramli : 2007)

Populasi dalam penelitian ini yaitu mencakup karyawan Bagian Produksi PT. Panca Agro Lestari bagian Produksi di Kabupaten Batang gansal kecamatan Indragiri Hulu pada bagian Produksi yang terdiri dari 300 karyawan bagian produksi.

#### Sampel

Berdasarkan Rumus Slovin, Maka ukuran anggota sampel adalah sebagai berikut :

$$N = \frac{300}{1+300(0,1^2)} = 75$$

Menurut perhitungan diatas, anggota sampel penelitian ini berjumlah 75 orang dari total karyawan bagian produksi sebanyak 300 orang, Adapun penentuan sampel menggunakan teknik random atas strata yang proporsional, kemudian untuk menentukan sampel digunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Rumus} = \frac{\sum \text{karyawan pada bidang}}{\sum \text{Populasi}} \times \text{Sampel}$$

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

<b>Bagian Produksi</b>	<b>Populasi</b>	<b>Proporsional</b>	<b>Sampel</b>
Panen	120	$\frac{120}{300} \times 75$	30
Perawatan	180	$\frac{180}{300} \times 75$	45
Jumlah karyawan	300		75

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan dengan metode angket melalui penyebaran kuesioner yang tersusun secara terstruktur, dimana sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan kepada responden untuk dijawab atau ditanggapi sesuai dengan kondisi yang kenyataannya benar – benar dialami atau dirasakan oleh yang bersangkutan yaitu berkenaan dengan disiplin dan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data kuantitatif, karena data yang ada berwujud angka-angka yang digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dimana penulis juga menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, data dalam penelitian ini merupakan data interval. Metode statistik yang digunakan untuk melihat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah menggunakan metode analisis regresi, analisis regresi merupakan salah bentuk statistik parametris. Menurut Sugiyono (2010) statistik parametris digunakan untuk menganalisis data interval dan rasio. Model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program SPSS 22

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### a. Analisis Deskriptif

##### 1. Variabel Disiplin

Pada variabel disiplin terdapat enam indikator pernyataan. Nilai rata – rata dari variabel disiplin karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Rata – rata jumlah skor variabel disiplin karyawan

No	Indikator	Skor	Rata- Rata	Kategori
1	Ketepatan waktu dan ketentuan jam kerja	772	257,3	Tinggi
2	Ketaatan pada peraturan	992	248	Rendah
3	Bertanggung jawab	758	252	Rendah
4	Memiliki semangat kerja	745	248,3	Rendah
5	Waskat	519	259	Tinggi
	Total	3.786	253,1	Tinggi

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa penilaian responden mengenai seluruh indikator disiplin karyawan bernilai antara 248-259. Skor rata – rata dari ketujuh indikator tersebut mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat motivasi yang Tinggi

##### 2. Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja terdapat empat indikator pernyataan. Nilai rata – rata dari variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Rata – rata jumlah skor variabel kinerja karyawan

No	Indikator	Skor	Rata- Rata	Kategori
1	Kuantitas hasil kerja	498	249	Rendah
2	Kualitas Kerja	789	263	Tinggi
3	Mampu bekerja sama	544	272	Sangat tinggi
4	Penggunaan waktu dalam bekerja	746	248,67	Rendah
	Total	2.545	255,79	Tinggi

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa penilaian responden mengenai seluruh indikator kinerja karyawan bernilai antara 248,67-272. Skor rata – rata dari ketujuh indikator tersebut mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat motivasi yang Tinggi.

Pengujian hipotesis ini adalah untuk membuktikan hipotesis atas variabel-variabel yang diteliti, yaitu variabel kompensasi (X) sebagai variabel bebas (variabel independent) serta pengaruhnya terhadap kinerja dosen (Y) yang merupakan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS dengan persamaan:

$$Y=a+bX$$

Hasil analisis yang diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

a. Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.220	2.091		1.540	.128
	Disiplin	.552	.041	.842	13.356	.000

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan:

a.  $t_{hitung}$ , yaitu

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

b. Berdasarkan probabilitas (signifikansi)

Jika probabilitas  $< 0,10$  maka  $H_0$  ditolak

Jika probabilitas  $> 0,10$  maka  $H_0$  diterima

Berdasarkan analisis coefficients diatas, dengan alfa 10 % dan jumlah sampel – 1 = 75 – 1 = 74 diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,293. Sedangkan  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 13,356 untuk variabel X dengan tingkat signifikan jauh dibawah 0,10 (0,000) yang berarti lebih baik. Karena  $t_{hitung}$  untuk variabel X lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, yang berarti hipotesis diterima.

Koefisien regresi yang positif pada variabel telah sesuai dengan harapan teoritis, artinya variabel bebas (Disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan bagian produksi PT. Panca Agro Lestari. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Maka:

$$Y = 3,220 + 0,552X$$

$$\text{Kinerja} = 3,220 + 0,552 \text{ Disiplin kerja}$$

### b. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>d</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	.710	.706	1.27943

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Untuk melihat keceratan hubungan koefisien regresi antara variabel (X) yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh angka regresi (R) sebesar 0,842 yang berarti hubungan antara variabel X terhadap Y sebesar 0,842 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dari angka tersebut, dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memang mempunyai hubungan yang kuat karena lebih besar dari 0,5.

Adapun kontribusi variabel bebas terhadap peningkatan kinerja Karyawan ditunjukkan oleh angka (R square) adalah 71%. Angka ini memberi arti bahwa variabel bebas (Disiplin kerja) yang digunakan dalam regresi telah mampu memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen sebesar 71% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai pelaksana kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya perusahaan harus memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu disiplin dan faktor lainnya dalam bekerja diperusahaan. Disiplin yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T, yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, didapatkan bahwa berdasarkan analisis coefficients, dengan alfa 10 % dan jumlah sampel – 1 = 75 – 1 = 74 diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,293. Sedangkan  $t_{\text{hitung}}$  diperoleh sebesar 13,356

untuk variabel X dengan tingkat signifikan jauh dibawah 0,10 (0,000) yang berarti lebih baik. Karena  $t_{hitung}$  untuk variabel X lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, yang berarti hipotesis diterima. Koefisien regresi yang positif pada variabel telah sesuai dengan harapan teoritis, artinya variabel bebas (disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Karyawan.

Adapun kontribusi variabel bebas terhadap peningkatan kinerja Karyawan ditunjukkan oleh angka (R square) adalah 71%. Angka ini memberi arti bahwa variabel bebas (disiplin kerja) yang digunakan dalam regresi telah mampu memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 71% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sendiri digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri, terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Sikap untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci pokok dalam rangka memegang teguh disiplin. Jika karyawan tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib maka diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian disiplin kerja memberikan sumbangan positif terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Panca Agro Lestari Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Panca Agro Lestari Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu
2. Disiplin kerja yang diberikan oleh karyawan bagian Produksi PT Panca Agro Lestari Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu terhadap kinerja Karyawan memperoleh persentase sebesar 71% sedangkan 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, komitmen, lingkungan kerja, kompensasi dan lain-lain.

## Rekomendasi

Dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang baik dari segi kuantitas hasil produksi perlu adanya peninjauan lebih lanjut pada karyawan produksi agar bekerja lebih ulet dalam mencapai target produksi.
2. Perlu adanya peningkatan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan juga meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor- faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan seperti kemampuan karyawan, motivasi karyawan, kepemimpinan, fasilitas, lingkungan, pengalaman, pendidikan, efektifitas & efisiensi, insentif, otoritas dan tanggungjawab agar penelitian ini dapat lebih baik, serta perlu mempertimbangkan penambahan variabel lain yang dimungkinkan memiliki pengaruh lebih pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ifa Susilowati. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang*. Jurnal Universitas Semarang 1 (5).
- Melayu Hasibuan.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Melayu Hasibuan.2005. *Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nuraini.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru:Yayasan Ainisyam
- Ragil Permansari. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Augrah Raharjo Semarang*. Jurnal Fakultas Ekonomi 2(2). Universitas Negeri Semarang.Semarang.
- Resti Latifasari.2014. *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan,Pengelolaan keuangan dan aset d.i. yogyakarta*. Skripsi tidak dipublikasikan.. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Rifa'i dan jumiati sasmita.2015. *pengaruh disiplin kerja,kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi plup PT Riau Plup pangkalan kerinci pelalawan* Pekanbaru: Jurnal Tepak Manajemen Bisnis

- Siswanto sastrohadiwiryono.2013. Manajemen tenaga kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksa
- Sugiyono.2013. *Metodologi Penelitian pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Suprayitno dan Sukir.2007. *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*.Surakarta: Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 2
- Veitzal Rivai.2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta :Raja Grafindo
- Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan.2015. *Manajemen Sumber daya Manusia Indonesia*. Jakarta : Salemba Empat
- Yohanes Oemar.2007. *Pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan bank*. Malang : Sova Mandiri
- Yudhaindra Permana.2015.*Pengaruh kemampuan kerja ,motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dilingkungan SMK kesehatan bakti Indonesia medika ngawai*. Surakarta: Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 9