

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PADA
PEGAWAI POLITEKNIK KESEHATAN BHAKTI MULIA SUKOHARJO**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Kepada
Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Magister Manajemen**



OLEH :

NOVIRA KURNIASARI

P 100 130 002

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PADA
PEGAWAI POLITEKNIK KESEHATAN BHAKTI MULIA SUKOHARJO**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NOVIRA KURNIASARI
NIM : P 100 130 002
MAGISTER MANAJEMEN

NASKAH PUBLIKASI

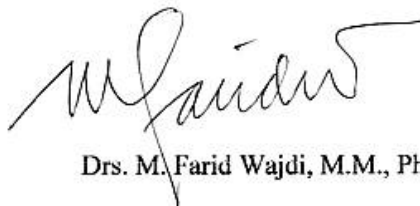
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada hari Selasa, 17 Maret 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi untuk diterima

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph. D.

Pembimbing II



Drs. Ahmad Mardalis, MBA.

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI POLITEKNIK KESEHATAN BHAKTI MULIA SUKOHARJO

Novira Kurniasari

Email : wchannya@yahoo.co.id

ABSTRACT

In this research with the title of “The Relation of work discipline, working environment and compensation for job satisfaction on performance at Health Polytechnic Bhakti Mulia of Sukoharjo” is to know and analyze: 1) Work discipline on job satisfaction, 2) Working environment on job satisfaction, 3) Compensation on job satisfaction, 4) Work discipline on performance, 5) Working environment on performance, 6) Compensation on performance, 7) Job satisfaction on performance.

The data used was primary data taken with a list of questions given to employees of the Health Polytechnic Bhakti Mulia Sukoharjo, as many as 50 people. Analysis tool used that includes test the validity of using the technique of one-shot method with SPSS and reliability testing using the technique of Cronbach's alpha, testing the hypothesis include F-test, the coefficient of determination (R^2), correlation analysis, the effect of direct, the effect of indirect and total effect.

The test results showed all variables are valid and reliable. From the results of the analysis obtained the following that: 1) This is tested in the same time that work discipline variable, work environment, compensation and job satisfaction give influence to the work performance, 2) Effect of R^2 Square of 0.687 or 69%, this means that performance, explained by the work discipline, working environment and compensation with job satisfaction as an intervening variable of 69%.

Keywords : *work discipline, working environment, compensation, job satisfaction, performance*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi menjadi pilar utama dalam melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, melalui peningkatan ilmu pengetahuan, teknologi dan perubahan perilaku. Perguruan tinggi harus mampu menciptakan SDM yang berkompetensi, memiliki kemampuan berdaya saing, yang akhirnya mampu bekerja lebih

efektif dan efisien di berbagai bidang. Oleh sebab itu, Perguruan Tinggi perlu melakukan pembenahan-pembenahan setiap komponen pendidikan yang ada didalamnya. Salah satu komponen penting yang perlu dibenahi adalah kinerja pegawainya.

Menurut (Simamora, 2004: 315) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan kerja yang

diberikan. Oleh karena itu, prestasi kerja pegawai yang tinggi sangat penting artinya bagi keberhasilan organisasi. *Performance* yang berkaitan dengan evaluasi kinerja, dimana evaluasi kinerja merupakan prestasi individu yang merupakan cerminan prestasi organisasi.

Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia sebagai salah satu perguruan tinggi harus meningkatkan kinerja dari para pegawainya. Cara ini digunakan untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkompotensi dan memiliki kemampuan berdaya saing.

Disiplin, menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2010: 86) adalah : Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Keith Davis (2003: 129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja.

Fenomena yang ada di Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang datang terlambat dengan melihat presensi harian dengan sistem sidik jari (*finger print*), sering keluar kantor di jam kerja tanpa ijin, dan tidak memakai seragam sesuai ketentuan.

Lingkungan yang mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas didalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Salah satu aspek lingkungan kerja organisasi

dalam hal ini adalah iklim organisasi atau kondisi organisasi. Kondisi lingkungan kerja organisasi ini mempengaruhi individu melalui cara yang tidak tampak mata. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas.

Para pegawai memperoleh penghasilan berupa gaji yang diterima secara rutin yang salah satu faktor pendukung didalamnya adalah adanya uang kerajinan kerja. Kebijakan pemberian uang kerajinan kerja yang tepat akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga semangat dan efektifitas kerjanya meningkat. Uang kerajinan kerja yang layak akan diterima dengan suka cita, sehingga mampu bekerja lebih sempurna, lebih bergairah dan sanggup untuk berpikir lebih jernih, lebih terbuka dan lebih tenang.

Disiplin kerja yang belum memadai, Lingkungan kerja yang belum mendukung dan Kompensasi yang belum disadari sepenuhnya oleh para pegawai di atas akan menyebabkan kinerja kurang maksimal, berkaitan dengan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo”.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Arti dari kinerja pada umumnya adalah kegiatan dan hasil

yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam melakukan tugas pekerjaan yang baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan sesudah atau bisa dapat melebihi standar yang digunakan oleh perusahaan pada saat periode tertentu (Handoko, 2004: 135).

Pengertian kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang terdapat dalam rencana strategi suatu organisasi (Mahsun, 2006: 25).

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam organisasi untuk mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi.

Menurut Hessel (2007: 178) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah : kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan hal yang bersifat perseorangan, setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya ketidaksamaan masing-masing orang. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan orang

tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya. Dan sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan orang, maka makin rendah tingkat kepuasannya.

Menurut Handoko (2004: 129) kepuasan kerja yaitu keadaan emosi seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai melakukan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Hoppeck dalam As'ad (2005: 104) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan yaitu sampai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya, seperti teorinya Hasibuan (2007: 202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan penjabaran yang telah disampaikan dan uraian beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepuasan kerja menurut peneliti yaitu perasaan bangga pegawai dari penilaiannya sendiri pada keberhasilannya menyelesaikan tugas/ pekerjaannya dan secara kesemuanya sehingga dapat memuaskan kebutuhannya.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan usaha dari manajemen yang mendorong pegawai untuk mencukupi berbagai aturan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada diri masing-masing karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu mentaati peraturan yang dibuat perusahaan dan aturan-aturan sosial yang berlaku. Melalui disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang akan diperoleh.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor dari keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat mengakibatkan suatu ketidakberhasilan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Dikarenakan ruang kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, utamanya lingkungan kerja yang bersifat psikologis, sedangkan pengaruh itu juga dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Apabila seorang karyawan atau pegawai mendapat pengaruh yang positif, maka pegawai tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya, dan ini artinya akan meningkatkan efisiensi dalam mencapai suatu tujuan.

Kompensasi

a. Arti dari Kompensasi

Kompensasi (pemberian) adalah biaya yang dikeluarkan perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Beberapa ahli berpendapat bahwa ada beberapa definisi kompensasi yang dapat diberikan.

Siagian (2007: 268) menyatakan kompensasi bisa berupa kompensasi langsung, tidak langsung dan imbalan bukan berupa uang. Termasuk ke dalam kompensasi langsung diantaranya adalah gaji pokok, upah lembur, insentif, tunjangan, bonus, dan yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung yaitu jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan. Imbalan yang berupa bukan uang yaitu kepuasan yang diterima pegawai atau karyawan itu sendiri atau dari lingkungan dimana pegawai tersebut bekerja.

b. Maksud Pemberian Kompensasi Maksud dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Memenuhi kebutuhan hidup
- 2) Menaikkan produktivitas kerja
- 3) Memakmurkan organisasi atau perusahaan
- 4) Membuat keseimbangan dan keadilan

c. Fungsi Kompensasi

Ada beberapa fungsi dari pemberian kompensasi menurut (Martoyo (2000: 128)) yaitu sebagai berikut:

- 1) Penempatan sumber daya manusia secara efisien.
- 2) Mendorong pertumbuhan ekonomi dan stabilitas.
- 3) Mewujudkan stabilitas organisasi, secara tidak langsung bisa berperan serta dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh.

- 4) Pemakaian sumber daya manusia yang efisien dan efektif.
 - 5) Pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mempunyai arti bahwa organisasi akan mendayagunakan tenaga kerja ataupun karyawannya dengan seefisien mungkin.
- d. Model-model Kompensasi
- 1) Kompensasi (pemberian) Langsung, yaitu bisa berupa : Gaji, Upah, Insentif/ Bonus
 - 2) Kompensasi Tidak Langsung
Terdapat kompensasi tidak langsung selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai fungsi yang tak kalah penting kegunaannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (2004: 85) menjelaskan bahwa semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diperoleh seorang karyawan untuk meneruskan pekerjaannya dengan perusahaan. Pemberian kompensasi tidak langsung bisa berupa tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan lainnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diambil dari daftar pertanyaan yang diberikan kepada semua pegawai Politeknik

Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo sebanyak 50 orang. Alat analisis yang dipakai meliputi uji instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan teknik *one shot method* dengan bantuan program SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's alpha, uji hipotesis meliputi, uji-F, koefisien determinasi (R^2), analisis korelasi, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji instrumen menunjukkan semua variabel valid dan reliabel. Dari hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut: 1) Secara bersama-sama bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja, 2) Pengaruh R^2 total sebesar 0.687 atau 69% yang artinya variabel kinerja dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 69%.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil uji-F menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo.
2. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square total sebesar 0,69 atau 69 %, artinya variabel kinerja

dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 69% dan sisanya sebesar 31% dijelaskan faktor lain diluar model penelitian, misalnya variabel kepemimpinan dan budaya organisasi

3. Hasil uji korelasi penelitian menunjukkan bahwa :

- a. Terdapat hubungan yang sangat rendah dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia, maka hipotesa 1 yang menyatakan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia tidak terbukti.
- b. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo, maka hipotesa 2 yang menyatakan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia terbukti.
- c. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia, maka hipotesa 3 yang menyatakan terdapat

hubungan yang kuat dan signifikan antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia terbukti.

- d. Terdapat hubungan yang rendah dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pada pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo, maka hipotesa 4 yang menyatakan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pada pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia tidak terbukti.
- e. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia, maka hipotesa 5 yang menyatakan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia terbukti.
- f. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja pada pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia, maka hipotesa 6 yang menyatakan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja pada pegawai Politeknik

Kesehatan Bhakti Mulia terbukti.

- g. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia, maka hipotesa 7 yang menyatakan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja pada pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia terbukti.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :
- a. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja sehingga variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja.
 - b. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja sehingga variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.
 - c. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang melalui kepuasan kerja sehingga variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi

hubungan antara kompensasi terhadap kinerja.

Saran

1. Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja, misalnya perlu mengevaluasi terhadap masalah gaji dan honor, pemberian tunjangan yang disesuaikan dengan keahlian /fungsi untuk itu kebijakan yang perlu diterapkan yang terkait dengan peningkatan penghasilan melalui pemberian insentif yang disesuaikan dengan kemampuan anggaran, memperbaiki sistem penilaian kerja dan melakukan penataan personil sesuai kebutuhan organisasi, meningkatkan hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, memberikan *in house training* ke pegawai untuk berpikir positif artinya pegawai diharapkan untuk berhenti berpikir negatif, peningkatan pengawasan melekat pimpinan kepada stafnya, dan perlunya pemberian penghargaan (*reward*) bagi pegawai.
2. Upaya-upaya peningkatan disiplin kerja perlu ditingkatkan lagi, seperti tingkat ketepatan waktu pada saat rapat, disiplin pada jam kehadiran di kantor, disiplin pada jadwal pemakaian seragam, disarankan untuk pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja, pimpinan tidak hanya cukup mengevaluasi saja melainkan harus memberikan sanksi atas pelanggaran yang

- tegas dan konsekuen untuk efek jera.
3. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya dapat menambah variabel yang digunakan tidak hanya menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja tetapi dapat ditambah dengan variabel lainnya, misalnya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad. 2005. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta : Liberty.
- Atmojo. 2012. "The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance". *International Research Journal of Business Studies*. Vol. 5. No. 2. Hal. 113 – 128.
- Chirasha, Vonai. 2013. "Management of Discipline for Good Performance: A Theoretical Perspective". *Online Journal of Social Sciences Research*. Vol. 2. Issue 7. Pp 214-219.
- Cohen, Davis A. 2012. "In-Kind Contributions to Defined Benefit Plans-An Introduction". *Tax Management Compensation Planning Journal*.
- Davis, K., & Newstroom, J.W. 1993. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1, Edisi ke-7 A. Dharma, Pengalih Bahasa. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Indeks.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Indeks.
- Ebuora, Victor Obule; Coker, Maurice Ayodele. 2012. "Influence of Staff Discipline and Attitude to Work on Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State". Vol. 2. No. 3.
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep & Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2004. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gujarati, Damodar. 2002. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hameed, Amina. 2009. “*Impact of Office Design on Employees Productivity: A Case Study of Banking Organization of Abbottabad, Pakistan*”. *Journal of Public Affairs, Administration and Management*. Vol. 3. Issue 1.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hartono. 2008. *SPSS 16*. Jogjakarta : Pustaka Pelajar.
- Hohnen, Pernille; Haste, Peter; Jespersen, Anne Helbo; Madsen, Christian Uhrenholdt. 2014. “*Hard Work in Soft Regulation: A Discussion of the Social Mechanisms in OHS Management Standards and Possible Dilemmas in the Regulation of Psychosocial Work Environment*”. *Nordic Journal of Working Life Studies*. Vol. 4. No. 3.
- Hunger, D., & Thomas L. Wheelen. 2012. *Manajemen Strategis*.
- Indriastuti, Erlining. 2008. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Karanganyar*”. Surakarta : STIE AUB.
- Ismail, Junaida; Ladisma, Mahadir; Mohd Amin, Siti Hajjar; Arapa, Afida. 2010. “*The Influence of Physical Workplace Environment on the Productivity of Civil Servants; The Case of the Ministry of Youth and Sports, Putrajaya, Malaysia*”. *Voice of Academia*. Vol. 5. No. 1.
- Kiriago, Aloy Nyagechi; Bwisa, Henry M. 2013. “*Working Environment Factors that Affect Quality of Work Life among Attendants in Petrol Station in Kitale Town in Kenya*”. *International Journal of Academia Research in Business and Social Sciences*. Vol. 3. No. 5.
- Kreitner dan Knicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kustanti. 2013. “*Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo*”. Surakarta : STIE-AUB.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.

- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu , 2000 , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Manulang. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito,Alex S.1995. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* , Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pamela. 2012. “*Performance Management and Compensation as Drivers of Organization Competitiveness: The Philippine Perspective*”. Vol. 3. No. 21.
- Parlinda, Vera dan Wahyudin. 2007. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*”, *Jurnal Daya Saing*. 4 (2). pp. 86-101. Magister Manajemen. UMS.
- Robbins, Stephen. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Indeks.
- Robbins, Stephen. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen. P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiaji, Bambang. 2008. *Panduan Riset Kuantitatif*. Surakarta : UMS.
- Siagian, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta : Rajawali Press.
- SJ, Kadaman. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : Prenhalindo.
- Suparno. 2010. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Kerja Sebagai Variabel intervening (Studi Empiris pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, danUMKM Kabupaten Karanganyar)*”. Surakarta : STIE AUB.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Timpe, A. Dale.2001. *Kinerja*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Triatmojo. 2007. ‘*Komunikasi Kerja dengan Disiplin Kehadiran Kerja Karyawan Pada RSUD Sunan Kalijogo Demak*’. Semarang : UNDIP

Wahyuni. 2013. *“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja pada Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Aisyiyah Surakarta”*. Surakarta : STIE-AUB.

Wirawan. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.