

**ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
KARYAWAN (Studi Pada Ayam-Ayam Resto Klodran)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonom dan Bisnis

oleh:

**DIKY ARDITYA YUDHA**  
**B 100 120 337**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
KARYAWAN (Studi Pada Ayam-Ayam Resto Klodran)**

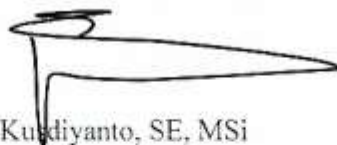
PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

**DIKY ARDITYA YUDHA**  
**B 100 120 337**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, elongated shape with a vertical stem on the left and a horizontal top bar.

Kusdiyanto, SE, MSi

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
KARYAWAN (Studi Pada Ayam-Ayam Resto Klodran)**

oleh:

**DIKY ARDITYA YUDHA**  
**B 100 120 337**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 18 Maret 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.


Dewan Penguji:

1. Kusdiyanto, SE, MSi  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Muhammad Sholahuddin, SE, MSi  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Agus Muqorrobin  
(Anggota II Dewan Penguji)

()  
()  
()

Dekan,



  
(Dr. Triyono, S.E., M.Si.)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 18 Maret 2017

Penulis  


**DIKY ARDITYA YUDHA**  
B 100 120 337

# **ANALISIS BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ayam-Ayam Resto Klodran)**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Ayam-Ayam Resto Klodran. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 42 karyawan. Teknik analisis penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi. Hasil temuannya adalah secara parsial dan simultan. motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja menjelaskan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,5% dan sisanya masih ada variable lain yang mempengaruhinya sebesar 43,5%

***Kata kunci:** Motivasi kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.*

## **ABSTRACTION**

*This study aims to determine the effect of work motivation, ability to work, and the work environment to employees performance at Ayam-Ayam Resto Klodran. The population in this study as many as 70 employees and samples taken as many as 42 employees. Mechanical analysis of the study include validity, reliability, classic assumption test, and regression analysis. The findings are partially and simultaneously work motivation, ability to work, and working environment have a significant effect on employee performance. Of work motivation, ability to work, and the work environment is able to explain the performance of employees is 56.5% and the rest are still there other variables that influence amounted to 43.5%*

***Keywords:** Work motivation, work ability, work environment, and employee performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan

itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan adalah salah satu bagian terpenting. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang mempunyai potensi untuk berkembang. Karyawan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan sebuah perusahaan. Hubungan sinergis antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama. Perlu adanya suatu manajemen sumber daya manusia untuk mengelola karyawan dalam sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Edwin B. Flipppo 1998). Untuk mengelola sumber daya diperlukan penyusunan kepegawaian organisasi, memotivasi pegawai, memimpin pegawai, komunikasi dengan pegawai, mengatur kelompok kerja dan mengevaluasi kinerja yang disebut dengan fungsi manajemen (Royat, 1994). Pola kinerja karyawan harus diperhatikan sehingga terjalin hubungan yang sinergis.

Gibson (1987) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kedua adalah faktor psikologis, seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya

manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, kinerja yang tinggi juga diperkuat dengan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.

Kemampuan kerja pegawai akan mudah mencapai tingkat prestasi yang diharapkan apabila didukung oleh penghargaan yang tinggi Thoha (2000) bahwa “kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan”

Selain motivasi dan kemampuan kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebuah organisasi. Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suarabising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab

kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Organisasi dituntut menciptakan lingkungan tempat kerja yang kondusif karena tempat kerja adalah tempat setiap hari karyawan bekerja, maka perlu adanya perhatian khusus mengenai lingkungan kerja.

Menurut Parlinda (1993) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh. Basri (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut Alex S. Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Penelitian ini mengambil obyek Ayam-ayam resto. Ayam-ayam resto adalah bisnis yang bergerak dibidang kuliner khususnya ayam yaitu spesial ayam goreng dan ayam tulang lunak. Ayam resto sendiri selalu mengedepankan kualitas pelayanan baik produk maupun SDM dari ayam-ayam resto.

Bermula dari keluarga yang notabene berprofesi sebagai pedagang ayam boiler. Awalnya hanya membuka warung makan kecil-kecilan didekat stadium Sriwedari dan seiring dengan berjalannya waktu pemilik memiliki ide untuk membuat bisnis kuliner yang lebih besar lagi. Akhirnya terbentuklah rumah makan ayam-ayam resto ini.

Ayam-ayam resto berdiri pada 26 September 2009 yang memiliki visi dan misi dari ayam-ayam resto yaitu murah, cepat, tepat, bersih, indah dan nyaman dengan mengambil konsep pedesaan pada tata ruang di ayam-ayam resto tersebut. Ayam-ayam resto ini mampu memikat dan melirik para pecinta



konsumen untuk datang dan menikmati makanan yang disajikan di ayam-ayam resto tersebut. Dengan tatanan bilik-bilik bambu mampu menambah kenyamanan para pengunjung yang datang.

Ayam-ayam resto memiliki tujuh cabang yang tersebar di beberapa kota di Jawa Tengah antara lain di Jaten, Sukoharjo, Klaten, Boyolali, Colomadu, Laweyan dan Yogyakarta. Perusahaan ayam-ayam resto yang dikelola sendiri oleh pemilik ada tiga cabang meliputi Colomadu, Laweyan dan Yogyakarta. Kantor pusat perusahaan ini berada di Jl. Adi Soemarmo No.329 Klodran, Colomadu, Karanganyar.

Berdasarkan urian latar belakang tersebut diatas, maka penulis mengambil judul “**Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Ayam- Ayam Resto Klodran**”.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melakukan survey pada penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden yaitu penyebaran Kuesioner langsung kepada karyawan Ayam-Ayam Resto Klodran. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Ayam-Ayam Resto Klodran. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ayam-Ayam Resto Klodran. *purpasive sampling*. *Purpasive sampling* adalah teknik *non probality sampling* yang lebih tinggi kualitasnya dan merupakan pengembangan atau penyempurnan dari metode-metode sebelumnya, dimana peneliti telah membuat kisi-kisi atau batas-batas berdasarkan ciri-ciri subyek yang akan dijadikan sampel peneliti (Supardi, 2005). Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalh dengan menggunakan Uji AsumsiKlasik, Analisa Regresi Berganda dengan pengujian Hipotesis.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Asumsi Klasik

##### 3.1.1 Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Asymp. Sig.</i>	Ketentuan	Keterangan
1,242	0,091	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Olah Data SPSS

Hasil tabel 1 diatas memperlihatkan bahwa nilai yang dihasilkan dalam analisis ini adalah nilai *asymp.sig* 0,091 lebih besar daripada 0,05. Hal ini berarti data dianggap berdistribusi normal.

##### 3.1.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Hasil Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,717	1,395	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kemampuan Kerja	0,883	1,132	
Lingkungan Kerja	0,693	1,443	

Sumber: Lampiran 5

Hasil Tabel 2 diatas memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* kurang dari 1 dan VIF kurang dari 10 pada variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja. Dari hasil ini dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

##### 3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	t Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	1,768	0,085	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja	-1,858	0,071	
Lingkungan Kerja	-1,114	0,272	

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa nilai t signifikan motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai diatas 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.2 Analisis Data

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	B	t hitung	t Sig.
Konstan	3,115		
Motivasi Kerja	0,250	2,268	0,029
Kemampuan Kerja	0,332	3,010	0,005
Lingkungan Kerja	0,297	2,773	0,009
F hitung	16,426	R	0,751
F Sig.	0,000	R Square	0,565

Sumber: Lampiran 7

#### 3.2.1 Analisis Regresi Berganda

Persamaan Analisa Regresi Berganda sebagai berikut:

$$KK = 3,115 + 0,250 MK + 0,332 KEK + 0,297 LK + e$$

Persamaan yang dihasilkan diatas mempunyai arti yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut

- Koefisien konstan bernilai 3,115 menunjukkan bahwa dalam melakukan analisis kinerja karyawan jika Ayam-Ayam Resto tidak mempertimbangkan motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja maka juga tetap terjadi peningkatan kinerja karyawannya sebesar 3,115.
- Koefisien motivasi kerja bernilai 0,250 juga menunjukkna bahwa pada analisis ini jika motivasi kerjanya mengalami peningkatan sebesar 1 maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,250.

- Koefisien kemampuan kerja bernilai 0,332 menunjukkan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada kemampuan kerja sebesar 1 yang dihasilkan maka akan terjadi peningkatan juga pada kinerja karyawan sebesar 0,332.
- Koefisien lingkungan kerja bernilai 0,297 menunjukkan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada lingkungan kerja sebesar 1 yang dihasilkan maka akan terjadi peningkatan juga pada kinerja karyawan sebesar 0,297.

### 3.2.2 Uji t

#### ❖ Uji Hipotesis 1

Pada pengujian hipotesis pertama adalah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ringkas pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,268 dan sig. 0,029 lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### ❖ Uji Hipotesis 2

Pada pengujian hipotesis kedua adalah Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ringkas pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,010 dan sig. 0,005 lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### ❖ Uji Hipotesis 3

Pada pengujian hipotesis Ketiga adalah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ringkas pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,773 dan sig. 0,009 lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3.2.3 Uji F

Pada pengujian hipotesis keempat adalah Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ringkas pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,426 dan sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya bahwa secara

simultan variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### 3.2.4 Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil yang ditunjukkan dalam analisis pada tabel 4.13 adalah nilai koefisien determinan sebesar 0,565 (56,5%) maka dapat digambarkan bahwa pada variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 56,5% dan masih terdapat variabel lain yang mempengaruhinya sebesar 43,5%.

## 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan sebagai berikut: (1) Semua variabel independen baik motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung 2,268 dengan sig. 0,029 pada motivasi kerja, kemampuan kerja dengan 3,010 dan sig. 0,005 serta lingkungan kerja sebesar 2,773 dan sig. 0,009. (2) Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung sebesar 16,426 dan sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Diantara ketiga variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja ternyata dari hasil analisis ini yang mempunyai nilai signifikansi yang paling dominan pada kemampuan kerja karena memiliki nilai sig. 0,005 lebih kecil daripada nilai sig. pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. (4) Nilai koefisien determinan sebesar 0,565 (56,5%) maka dapat digambarkan bahwa pada variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja

mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 56,5% dan masih terdapat variabel lain yang mempengaruhinya sebesar 43,5%.

Dalam penelitian ini hanya meneliti pengaruh variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penjelasan  $R^2$  hanya mampu menjelaskan ketiga variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan sebesar 56,5% maka diharapkan ditambah dengan variabel yang lebih banyak agar mampu menjelaskan secara keseluruhan faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam mengembangkan penelitian ini sehingga ada kemungkinan mampu memberikan gambaran yang lebih real dalam fenomena yang terjadi seperti wawancara mendalam terhadap responden.

Bagi pihak Ayam-Ayam Resto Klodran harus memperhatikan ketiga variabel tersebut karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang ini tidak diperhatikan maka dari sisi kinerja karyawan peningkatan tidak terlalu besar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, Amins, *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*, Yogyakarta: Jaksbangpressindo.
- Alex S Nitisemito, 2006, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta
- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Edwin B. Filippo, Terjemahan Moh. Hasud, *Manajemen Personalial*, 1998, Edisi 6, Jilid 1, Penerbit Erlangga.
- Gibson, dkk. 1987. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta
- Gibson, J. L. (1989). *Organisasi: Perilaku, struktur, dan proses*. Edisi Kelima. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi

- Parlinda, Vera dan M. Wahyuddi, 1993, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan*
- Prasetyo dan Wahyudin (2003), Pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel Surakarta, eprints.ums.ac.id
- Royat, S, 1994. "*The Development Strategy of Construction Industry in Indonesia*". Jakarta:Pustra Departemen PU.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administratif*, Bandung: Penerbit PT. Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung
- Sukardi, 2005, *Metode Penelitian Tindakan kelas dan Pengembangannya*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Pres
- Thoha, Miftah, 2000. *Perilaku organisasi, konsep dasar dan aplikasinya* Jakarta. PT. Raja Grafindo
- Tony Listianto dan Bambang Setiaji 2007. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*