

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, SARANA PRASARANA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
FAKULTAS HUKUM, ILMU SOSIAL, DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS TERBUKA**

**Eiger Lanang Buana, Kusdiyanto  
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, sarana prasarana kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 45 responden karyawan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik Universitas Terbuka. Metode penelitian yang digunakan adalah Non Probability Sampling dengan metode sampel jenuh dengan menggunakan data primer. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,125 > 0,05$ , sarana prasarana kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,093 > 0,05$ , dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi  $0,896 > 0,05$ . Secara bersama-sama disiplin kerja, sarana prasarana kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,077 > 0,05$ .

**Kata Kunci** : sumber daya manusia, disiplin kerja, sarana prasarana kerja, lingkungan kerja

**ABSTRACT**

This study aims to examine and analyze the effect of work discipline, work infrastructure, and work environment on employee performance. The method in data collection in this study was carried out by distributing questionnaires to 45 employees of Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Ilmu Politik Universitas Terbuka. The result of this study indicate that work discipline has a positive and not significant effect on employee performance with significant value  $0,125 > 0,05$ , work infrastructure has a positive and not significant effect on employee performance with significant value  $0,093 > 0,05$ , and work environment has a positive and not significant effect on employee performance with significant value  $0,896 > 0,05$ , taken together, work discipline, work infrastructure, and work environment has a positive and not

significant effect on employee performance with an significant value  $0,077 > 0,05$ .

**Keyword** : human resources, work discipline, work infrastructure, work environment, employee performance

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dan tidak dapat digantikan dalam peranannya di suatu organisasi, perusahaan, ataupun instansi manapun. Sumber daya manusia merupakan kunci penting dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peran pemimpin tak juga kalah penting dalam suatu perusahaan mencapai tujuannya, jika sumber daya manusianya sudah berkualitas tetapi tidak ada yang mengatur dan mengelola maka hasilnya tidak akan maksimal. Maka dari itu pemimpin memberi tugas-tugas terhadap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatannya masing-masing. Karyawan bertanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas yang telah diberikan pemimpin atau manajer, agar dapat tercapainya cita-cita dan tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai yang tinggi salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dapat diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat tercermin dari kinerja pegawai yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusia nya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting, Dengan baiknya disiplin kerja dari seorang karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang didapatkan, dan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sukar bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:193). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Evawati Khumaedi Vol. 2 No.4 (2016) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Sarana prasarana adalah salah satu faktor pendukung yang sangat penting bagi karyawan untuk melakukan tugasnya, jika sarana prasarana sebuah perusahaan kurang memadai, maka karyawan tidak bisa melakukan tugasnya secara mudah dan cepat. Oleh karena itu, dengan adanya sarana prasarana yang baik tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Bohari, dkk (2019) menyatakan bahwa jika sarana prasarana kerja tersebut baik, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik pula dan apabila sarana prasarana tersebut buruk, maka kinerja pegawai juga tidak akan maksimal.

Lingkungan kerja adalah kondisi dimana lingkungan tempat melaksanakan pekerjaan dengan suasana yang kondusif sehingga dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan untuk memenuhi kewajibannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja mencakup semua yang berada di sekitar karyawan ketika berkerja, baik fisik maupun non fisik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban.

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka atau yang biasa disebut FHSIP UT adalah salah satu dari 5 fakultas yang berada disana. FHSIP UT mempunyai visi menjadi rujukan penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Terbuka dan Jarak Jauh (PTTJJ) dalam bidang Ilmu Hukum, Ilmu Sosial, dan Humaniora, dan Ilmu Politik. Dengan 45 karyawan didalamnya, FHSIP UT tentu membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik. Tentu dengan harapan kinerja yang baik karyawan membutuhkan disiplin, sarana prasarana, dan lingkungan kerja yang baik pula. Oleh karena itu dalam mencapai tujuan tersebut

tentu membutuhkan kualitas karyawan yang baik, kualitas tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, sarana prasarana, dan lingkungan kerja.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat bantu analisis Regresi berganda dengan rangkaian uji f dan uji t. Regresi Linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (variabel X) yang jumlah variabelnya lebih dari satu terhadap variabel dependen (variabel Y).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Hipotesis

#### 3.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficients B	T	Sig
(constant)	11.482	1,920	0,62
X1	0,263	1,565	0,125
X2	0,249	1,717	0,093
X3	0,017	0,131	0,896

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.842 + 0,263 X1 + 0,249 X2 + 0,17 X3 \dots\dots\dots(1)$$

Nilai Disiplin (X1), Sarana Prasarana (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan nilai positif, yang berarti terdapat pengaruh positif antara Disiplin (X1), Sarana Prasarana (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika Disiplin (X1), Sarana Prasarana (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilai konstanta adalah 11.842.

Nilai Disiplin (X1) memperlihatkan nilai positif, yang berartikan terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), semakin naik Disiplin (X1) maka semakin naik pula Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika Disiplin (X1) nilainya mengalami kenaikan sebanyak 1 kali, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,263.

Nilai Sarana Prasarana (X2) memperlihatkan nilai positif, yang berartikan terdapat pengaruh yang positif antara Sarana Prasarana (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), semakin naik Sarana Prasarana (X2) maka semakin naik pula Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika Sarana Prasarana (X2) nilainya mengalami kenaikan sebanyak 1 kali, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,249.

Nilai Lingkungan Kerja (X3) memperlihatkan nilai positif, yang berartikan terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), semakin naik Lingkungan Kerja (X3) maka semakin naik pula Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika Lingkungan Kerja (X3) nilainya mengalami kenaikan sebanyak 1 kali, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,17.

### 3.1.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu disiplin (X1), sarana prasarana (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat atau dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Adjusted R Square</b>
0,390	0,152	0,90

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,152 atau 15,2%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh Disiplin kerja, Sarana & Prasarana, serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 84,8% ditentukan oleh variabel lain yang

tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan variabel lainnya.

### 3.2 Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Tabel 3. Hasil Uji t

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
(constant)	11,482	6,617		1,920	0,062
X1	0,263	0,168	0,233	1,565	0,125
X2	0,249	0,145	0,260	1,717	0,093
X3	0,017	0,132	0,019	0,131	0,896

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan output SPSS variable X1 memiliki nilai Sig 0,125 > 0,05, yang artinya variable X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y., Berdasarkan output SPSS variable X2 memiliki nilai Sig 0,093 > 0,05, yang artinya variable X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y. Berdasarkan output SPSS variable X3 memiliki nilai Sig 0,896 > 0,05, yang artinya variable X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

### 3.3 Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regression	45,725	3	15,242	2,450	0,077
Residual	255,075	41	6,221		
Total	300,800	44			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan table output SPSS, diketahui nilai sig. adalah sebesar 0,077 > 0,05, artinya variable X1, X2, & X3 tidak berpengaruh secara simultan terhadap variable Y.

### 3.4 Pembahasan

#### 3.4.1 Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja

Variabel Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka. Karena diketahui nilai *sig.* sebesar 0,125 dimana nilai *sig.* lebih besar dari 0,05 atau  $0,125 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita, dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Di Denpasar Bali.” Hasil penelitian ini di dapat bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### 3.4.2 Pengaruh Sarana Prasarana (X2) Terhadap Kinerja

Variabel Sarana Prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka. Karena diketahui nilai *sig.* sebesar 0,093 dimana nilai *sig.* lebih besar dari 0,05 atau  $0,093 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya Sarana Prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiji Lestari (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru PNS Di SMP Negeri 2 Ambal.” Hasil penelitian ini di dapat bahwa variabel sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### 3.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja

Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka. Karena diketahui nilai *sig.* sebesar 0,896 dimana nilai *sig.* lebih besar dari 0,05 atau  $0,896 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh JASON SEBASTIAN, dan KURNIATI W. ANDAN (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia.” Hasil penelitian ini di dapat bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil serta output penelitian dan pembahasan yang telah dikerjakan mengenai Pengaruh Disiplin, Sarana Prasarana, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universtias Terbuka, maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh disiplin, sarana prasarana, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka. Berdasarkan hasil uji t terlihat karena diketahui nilai sig. sebesar 0,125 dimana nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau  $0,125 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka.

Sarana Prasarana berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka. Berdasarkan hasil uji t terlihat karena diketahui nilai sig. sebesar 0,093 dimana nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau  $0,093 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Sarana Prasaran berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka. Berdasarkan hasil uji t terlihat karena diketahui nilai sig. sebesar 0,896 dimana nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau  $0,896 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka.

Disiplin, Sarana Prasarana, Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka. Berdasarkan hasil uji F terlihat karena diketahui nilai sig. sebesar 0,077 dimana nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau  $0,077 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Disiplin, Sarana Prasarana, Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka.

#### **4.2 Saran**

Untuk peneliti yang akan melakukan penelitian yang akan datang diharapkan dapat melihat penelitian ini sebagai referensi dan dapat menyempurnakan kelemahan dan kekurangan dalam hasil penelitian ini.

Diharapkan untuk memperoleh hasil yang memuaskan dari pengaruh Disiplin, Sarana Prasarana, dan Lingkungan Kerja, peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau mengganti variabel-variabel independen lainnya agar dapat memperkuat keterkaitan dengan variabel dependen. Waktu pengamatan yang cenderung pendek sehingga hasil yang diperoleh tidak konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, sehingga untuk peneliti selanjutnya perlu menambah waktu pengamatan dan sampel penelitian Untuk Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka disarankan untuk memperhatikan variabel lain seperti tunjangan, pemberian reward, pemberian motivasi, dan variabel lainnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin Finriyani, Murdifin Haming, Ramlawati, Muchtar Lamo (2015) Merging Paramedic Performance And Service Quality. An Empirical Test Of An Integrative Model. International Journal of Business and Management
- Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A. (1993). Human Resources Management. New York : Mc Graw Hill Inc
- Bohari, Ansar, & Tamrin, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada

- Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. YUME : Journal of Management, 2(3).
- Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T., & Priyono. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Prouctivity Tona'an Markets. Review of European Studies, 7 (12), 59-66.
- Evawati Khumaedi. (2016). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SENTRA OPERASI TERMINAL PT.ANGKASA PURA II, Volume 2, Nomor 1.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: BP UNDIP. Indriantoro dan Bambang
- Hasibuan, M. Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan (Ed. 4). 1997. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFEE.
- Herlambang, Aldo, Mochammad Al Musadieq Gunawan, Eko Nurtjahjono. (2014). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
- Kuncoro, Mudrajad.2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Manik, S. & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3): 158–167.
- Nitisemito, Alex S.2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju
- Soetjipto, Budi W, *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book. 2008.
- Sugiyono 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.Bandung
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Swasta, DH, Skutjo W, Ibnu. 1988. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Liberty
- Wardoyo, D. T.W. (2015). The Influence of the Discipline and Compensation againts Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT. Garuda Milky Artha Surabaya. *International Journal of Business and Management* , 11 (1), 64- 71.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers