

**APENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN
(Studi Kasus pada BPRS Ikhsanul Amal Gombang)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

IAIN PURWOKERTO

Oleh:

**LULU NUR SHOBIHAH
NIM. 1522202061**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN
(Studi Kasus pada BPRS Ikhsanul Amal Gombang)**

LULU NUR SHOBIHAH
NIM. 1522202061

E-mail: Lulluuu14@gmail.com

Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Faktor motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan secara parsial. Penelitian ini dilakukan di BPRS Ikhsanul Amal Gombang.

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey melalui penyebaran kuesioner. Populasi sejumlah 20 orang termasuk 2 direksi. Teknik sampling yang digunakan adalah metode Sampling Jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 18 orang. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, Uji *Rank Spearman* dan Uji Regresi Ordinal. Data yang terkumpul diuji validitas dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha (Alpha Cronbach), dimana hasilnya seluruh data dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis menunjukkan variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan.

**THE IMPACT OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT
TO DISCIPLINE EMPLOYEE
(case study on BPRS Ikhsanul Amal Gombang)**

LULU NUR SHOBIHAH
NIM. 1522202061

E-mail: Lulluuu14@gmail.com

Department of Islamic Economics, Faculty of Economics and Business
Islamic State Islamic Institute (IAIN) Purwokerto

ABSTRACT

Discipline is the most important operative function of human resource management. Because of the better employee discipline, the higher the achievement of work that they can achieve. Without a good employee discipline, it will be difficult for company organization to achieve the optimal result. Motivational factors and work environment are factors that can affect employee discipline. This research aims to analyze the influence of motivation and work environment on employee discipline partially. This research was conducted at BPRS Ikhsanul Amal Gombang.

This research used survey method through questionnaire distribution. A population of 20 people including 2 directors. The sampling technique used the saturated sample method, so the total samples are 18 people. This research used data testing techniques that include validity test, reliability test with *Cronbach Alpha*, *Rank Spearman* test and Regression Ordinal test. The data collected was tested for validity and reliability test with alpha coefficients (*Cronbach Alpha*). Where the result of all data is stated valid and reliable. The result of the analysis showed that motivation and work environment variables do no effect on the level of employee discipline.

Keywords : **Motivation, work environment, and discipline.**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
PERSEMBAHAN.....	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan.....	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka.....	9
B. Kerangka Teori.....	12
1. Motivasi.....	12
2. Lingkungan Kerja.....	20
3. Disiplin.....	24
C. Kerangka Teori.....	30
D. Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	33
D. Sumber Data.....	34
E. Populasi dan Sampel.....	34
F. Variabel dan Indikator Penelitian.....	35
G. Teknik Pengumpulan Data.....	37
H. Teknik Analisis Data.....	39

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	
1. Sejarah Umum.....	45
2. Visi dan Misi.....	46

3. Struktur Organisasi.....	47
B. Karakteristik Responden.....	50
C. Analisis Data	51
1. Pengujian Hipotesis.....	51
2. Analisis Regresi Ordinal	53
3. Pembahasan.....	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran-Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya yang ikut terlibat dalam kegiatan operasional. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Hal ini karena peran sumber daya manusia sebagai subjek pelaksana dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.¹ Selain itu kebutuhan akan sumberdaya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang dibebankan organisasi kepada karyawan dapat dicapai. Disiplin kerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja karyawan adalah mengenai disiplin karyawan. Seseorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin yang baik, dalam arti ia mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya. Ciri utama dari disiplin adalah adanya keberaturan dan ketertiban.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya, termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Menurut Singodimedjo disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Jadi dapat disimpulkan secara umum, disiplin

¹ Diah Fadhilah, *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SUMUT Syariah (PERSERO) Tbk Cabang Syariah Medan*. Skripsi, Medan : Universitas Sumatera Utara, 2018.

merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan kepada sesuatu peraturan yang telah dibuat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk itu kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan terhadap instansi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito yang dikutip dalam Tugas Akhir Program Magister milik Edyson Laazar Fangidae yang menyatakan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak.²

Ketepatan waktu dalam kehadiran adalah salah satu cerminan karyawan perusahaan yang baik. Pada BPRS Ikhsanul Amal Gombong menetapkan jam masuk kerja untuk semua karyawan pukul 07.45 WIB, akan tetapi masih banyak karyawan yang datang terlambat. Berdasarkan observasi pendahuluan diperoleh hasil rekapitulasi daftar absensi karyawan BPRS Ikhsanul Amal Gombong Maret 2018- Februari 2019.

Tabel 1.1

Data absensi karyawan BPRS Ikhsanul Amal Gombong

Periode Maret 2018- Februari 2019

Periode	Jumlah pegawai	Keterlambatan masuk kerja	Absen
26 Maret - 25 April	19	42 kali	79 kali
26 April - 25 Mei	19	43 kali	83 kali
26 Mei - 25 Juni	19	28 kali	197 kali
26 Juni - 25 Juli	20	40 kali	53 kali

² Edyson Laazar Fangidae, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan*. Tugas Akhir Program Magister, Jakarta: Universitas Terbuka, 2016

26 Juli - 25 Agustus	20	57 kali	104 kali
26 Agustus – 25 September	20	48 kali	97 kali
26 September – 25 Oktober	20	59 kali	74 kali
26 Oktober – 25 November	20	64 kali	95 kali
26 November – 25 Desember	20	60 kali	33 kali
26 Desember – 25 Januari	16	90 kali	41 kali
26 Januari – 25 Februari	16	69 kali	47 kali
26 Februari – 25 Maret	19	65 kali	14 kali

Sumber ; Dokumen BPRS Ikhsanul Amal Gombang

Karyawan yang dikategorikan terlambat adalah karyawan yang datang lewat dari jam masuk yang telah ditentukan yaitu pukul 07.45 WIB. Pada tabel absensi di atas diketahui bahwa terdapat fluktuasi tingkat kehadiran karyawan pada BPRS Ikhsanul Amal Gombang. Hal ini membuktikan bahwa karyawan tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kehadiran menjadi indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Pelanggaran lainnya terlihat dari masih adanya karyawan yang tidak menggunakan seragam yang ditentukan sesuai harinya. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap disiplin kerja karena karyawan tidak bersikap dan bertindak sesuai aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu juga sering terjadi penguluran waktu dalam bekerja. Biasanya hal ini terjadi ketika tadarus pagi dilaksanakan, dimana terdapat beberapa karyawan yang masih berbicara di bawah ketika jam tadarus pagi sudah dimulai.

Hasil observasi mengenai disiplin kerja karyawan seperti yang diuraikan di atas menggambarkan adanya permasalahan dalam disiplin kerja karyawan BPRS Ikhsanul Amal Gombang. Untuk menjadi karyawan yang berdisiplin tinggi dan professional, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor

antara lain faktor motivasi. Banyak ahli mendefinisikan pengertian mengenai motivasi. Menurut Siagian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.³ Menurut Anarso dalam Arifin motivasi adalah suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melakukan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, bergairah dan bertanggung jawab.⁴

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Direktur BPRS Ikhsanul Amal Gombang ibu Sri Wijayanti, beliau mengatakan bahwa pemberian motivasi kepada bawahan di bedakan menjadi 4 (empat). Pertama motivasi yang diberikan setiap pagi sebelum memulai pekerjaan dilakukan oleh kepala bagiannya masing-masing. Kemudian motivasi yang kedua diberikan setiap satu minggu sekali dengan salah satu direksi. Selanjutnya pemberian motivasi yang ketiga diberikan berbarengan dengan laporan bulanan. Yang terakhir pemberian motivasi secara pribadi dilakukan antara direksi dengan karyawan supaya motivasi lebih sampai ke perseorangan karyawan.⁵

Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi disiplin menurut Helmi yang dikutip dalam skripsi milik Wahyu Nur F. ia merumuskannya menjadi dua faktor yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.⁶ Dari kedua faktor ini yang mempengaruhi disiplin paling besar adalah faktor lingkungan kerja.

³ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hlm.138

⁴ M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. (Yogyakarta: Teras, 2010), hlm.30

⁵ Wawancara dengan Ibu Sri Wijayanti selaku Direktur BPRS Ikhsanul Amal Gombang mengenai pemberian motivasi karyawan pada 7 Februari 2019 pukul 10.00 WIB

⁶ Wahyu Nur Febriyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. DELTOMED)*. Skripsi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.

Dimana lingkungan kerja ini yang mampu membentuk kepribadian seorang karyawan. Menurut Nitisemito yang dikutip dalam skripsi milik Subechi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁷ Berdasarkan hasil observasi pendahuluan terkait dengan lingkungan kerja yang terdapat di BPRS Ikhsanul Amal Gombang sudah terbilang cukup baik.

Hal ini terlihat dari suasana kerja yang cukup nyaman dengan sirkulasi udara yang bagus, tidak adanya kebisingan, penerangan yang cukup menunjang untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu fasilitas yang terdapat di BPRS ini pun sudah cukup lengkap seperti adanya komputer untuk per orang, printer yang sekaligus bisa digunakan untuk mengcopy berkas, lemari penyimpanan berkas, mushola, dapur yang bersih dan lain sebagainya. Selanjutnya yang terkait dengan lingkungan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja. Di BPRS Ikhsanul Amal Gombang ini hubungan antar rekan kerja terjalin dengan sangat baik, baik itu dengan sesama karyawan maupun atasan dengan bawahan. Hubungan yang dibangun di BPRS Ikhsanul Amal Gombang ini terjalin seperti kekeluargaan.

Dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik, namun tingkat kedisiplinan yang diciptakan oleh karyawan BPRS Ikhsanul Amal Gombang ini masih sangat buruk. Atas dasar ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada BPRS Ikhsanul Amal Gombang dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan (Studi kasus pada BPRS Ikhsanul Amal Gombang).**

B. Definisi Operasional

⁷ Subechi Maulana, *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)* Skripsi, Semarang : Universitas Diponegoro, 2015.

Untuk menghindari kekeliruan pemahaman terhadap judul diatas, maka penulis menjelaskan istilah-istilah yang terkandung dalam judul sebagai berikut :

1. Motivasi

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adapun yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini yaitu dorongan yang diberikan oleh atasan terhadap bawahannya untuk memperbaiki kualitas pekerjaannya demi terlaksananya tujuan perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang berada disekitar yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya ruangan yang baik, pencahayaan yang bagus, hubungan dengan sesama rekan kantor, dan lain-lain.

3. Kedisiplin

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam penelitian ini disiplin diartikan sebagai sikap seorang karyawan dalam menaati peraturan dan melaksanakan pekerjaannya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian dalam latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan BPRS Ikhsanul Amal Gombang?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan BPRS Ikhsanul Amal Gombang?

D. Tujuan dan Manfaat

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan karyawan BPRS Ikhsanul Amal Gombang
- b. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan BPRS Ikhsanul Amal Gombang

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah:

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan akan dapat diperoleh dengan melakukan penelitian ini, antara lain:

- a. Bagi pihak BPRS Ikhsanul Amal Gombang

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada BPRS Ikhsanul Amal Gombang ini, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan yang dapat digunakan sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal kedisiplinan karyawan.

- b. Bagi Pihak IAIN Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang ingin mempelajari lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja yang berdampak pada kedisiplinan karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penjelasan pembahasan tentang laporan penelitian ini, penulis membagi kedalam lima bab yang rinci sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang telaah pustaka tentang informasi variabel-variabel yang diteliti, kerangka teori, kerangka penelitian, serta hipotesis yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, instrument penelitian, uji instrument penelitian, serta alat analisis penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, gambaran umum responden, dan hasil analisis dari pengolahan data, baik analisis data secara deskriptif maupun hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian dan saran-saran yang ditujukan kepada pihak yang terkait.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada BPRS Ikhsanul Amal Gombang. Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Variabel independen motivasi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,233$, menggunakan α sebesar $0,05$ dengan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar $0,353$. Sehingga variabel independen motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan pada BPRS Ikhsanul Amal Gombang.
2. Variabel independen lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,304$, menggunakan α sebesar $0,05$ dengan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar $0,220$. Sehingga variabel independen lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada BPRS Ikhsanul Amal Gombang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun sara-saran tersebut antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Pihak perusahaan perlu memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan dengan memberikan motivasi berupa reward atau bonus kepada karyawan yang mampu melaksanakan kedisiplinan selama 1 bulan penuh untuk

menumbuhkan tingkat kedisiplinan dalam diri karyawan dan menjadi pemacu bagi karyawan yang lain. Selain itu mempertahankan lingkungan kerja yang baik, baik dari segi sarana dan prasarana dan hubungan antar atasan dengan bawahan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dilokasi yang sama bisa meneliti tentang kinerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan judul yang sama diharapkan untuk menambah variabel lain, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja dan yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan lainnya.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

Dari Buku

- Arifin, M. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Teras
- Bambang Supomo, Nur Indriantoro. 2002. *Metode Penelitian untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BFE.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Daryanto, Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research II*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- _____. 2006. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isna & Warto, Alizar. 2012. *Analisis Data Kuantitatif dengan IBM SPSS STATISTICS 20: Sebuah Panduan Praktis untuk Penelitian Sosial: dilengkapi dengan Analisis Regresi dan Nominal*. Purwokerto: Stain Pers.
- Nasir, Moh. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumi. 2012. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemuda*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: paradigm positivistic dan berbasis pemecahan masalah*. Jakarta: Rajawali Press.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Press

Dari Skripsi

- Daeng Muhammad Rum I. 2016. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Keperawatan Pada Rumah Sakit Islam Surakarta*”, Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Diah Fadhillah. 2018. *“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SUMUT Syariah (PERSERO) Tbk Cabang Syariah Medan”*, Skripsi. Medan : Universitas Sumatera Utara.

Kasmawati. 2014. *“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar”*, Skripsi. Makassar: UIN ALAUDDIN Makassar.

Subechi Maulana, 2015. *“Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)”*, Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.

Wahyu Nur Febriyanto. 2017. *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja (studi pada karyawan PT DELTOMED)”*, Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Dari Jurnal

Akhmad Fathoni dan Hadi Sunaryo. *Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang*. E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.

Dinarizka, Diana dan Dewi. 2018. *Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 12, No. 2.

Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir. 2014. *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. Internasional Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol 4. No.1

Dari Tugas Akhir Program Magister

Edyson Laazar Fangidae. 2016. *“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan”*, Tugas Akhir Program Magister. Jakarta: Universitas Terbuka.