



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Batu)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Galih Intan Pramiswari

NPM. 21901081468



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan (pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Batu) Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 48 karyawan yang akan dijadikan objek penelitian. Metode analisis yang digunakan didalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerj secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

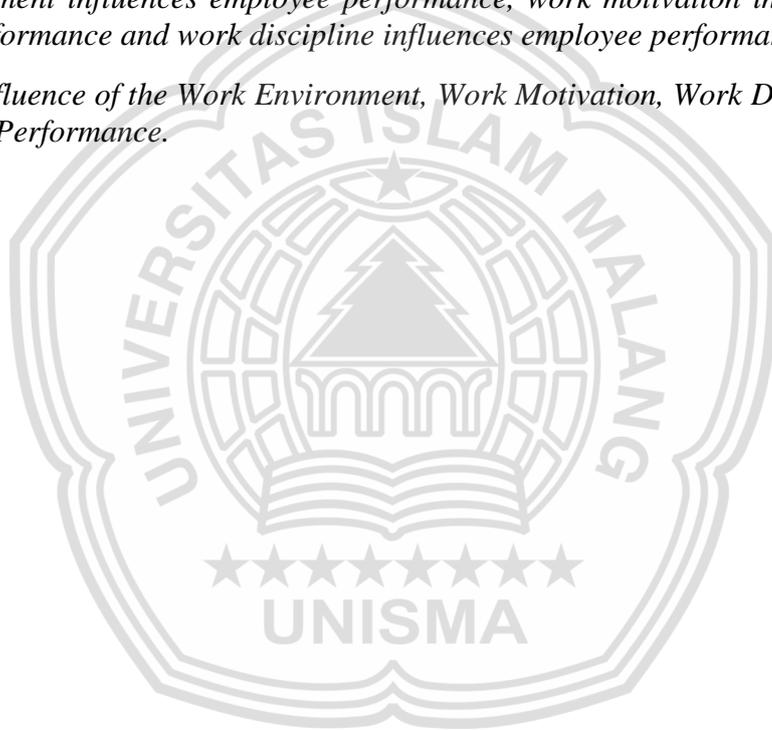
Kata Kunci : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kinerja Karyawan .



ABSTRACT

The research aims to determine the influence of the work environment, work motivation and work discipline on employee performance (at the Batu City Regional Financial and Asset Agency Office). This type of research uses a quantitative approach and the data collection method used in this research is questionnaire data. In this research, the sample used was 48 employees who would be used as research objects. The analytical method used in this research is multiple linear analysis with hypothesis testing using the F test and t test. Based on the results of this research, it shows that the work environment, work motivation and work discipline simultaneously influence employee performance, while partially the work environment influences employee performance, work motivation influences employee performance and work discipline influences employee performance.

Keywords: Influence of the Work Environment, Work Motivation, Work Discipline on Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi atau organisasi tidak mungkin terlepas dari faktor manusia ataupun karyawan, yang mana manusia sebagai alat penggerak jalannya suatu kegiatan. Instansi atau organisasi dapat dikatakan berhasil, dinilai dari bagaimana instansi tersebut memanfaatkan sumber daya yang di miliki.. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu komponen yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peran penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat kuat yaitu sebagai pengendali organisasi, serta pengontrol dan perancang yang baik bagi organisasi. “Sejauh mana organisasi atau instansi dapat bertahan bukan hanya ditentukan oleh pimpinan perusahaan saja melainkan peran dari para karyawannya. Karyawan harus dikelola dengan baik agar menciptakan SDM yang baik dan unggul serta dapat memberikan kemajuan bagi organisasi” (Hamali, 2018:2).

Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang mampu mendorong organisasi dalam menghadapi ketatnya persaingan. “Kinerja karyawan menjadi pusat perhatian bagi organisasi karena berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan” (Wirawan, 2019;5). Suatu organisasi menginginkan setiap individu memiliki kualitas bekerja untuk

menghasilkan kinerja yang baik demi sebuah kemajuan organisasinya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja menjadi persyaratan pekerjaan yang dapat mencerminkan output yang akan dihasilkan dari suatu karyawan karena kinerja dapat menentukan kualitas seorang karyawan.

Dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar instansi. Ada beberapa pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Menurut Simanjuntak (2020; 54) kinerja dipengaruhi oleh: Kualitas dan kemampuan karyawan, Sarana pendukung dan pengalaman kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:31), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antaralain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), disiplin kerja, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, Sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut Prabu (2017:43) “Kinerja karyawan dapat dinilai dari: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, disiplin kerjakerja”. Kesimpulan dari para ahli bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Hazara Cipta Pesonal”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif, perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian terdahulu pada PT. Hazara Cipta Pesona yang berjalan di bagian organisasi bisnis Jumlah populasi pada penelitian terdahulu berjumlah 88 karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Hazara Cipta pesona.

Berdasarkan observasi penelitian yang telah dilakukan pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) kota batu ditemukan Fenomena yang terjadi saat ini adalah adanya indikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan pada BKAD Kota Batu. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu merupakan badan milik pemerintah daerah Kota Batu bagian pengelolaan aset dan keuangan daerah Kota Batu baik yang berasal dari pendapatan asli daerah maupun pendapatan lainnya di Kota Batu. BKAD Kota Batu terletak di Jalan Panglima Sudirman No.507, Pesanggrahan Kota Batu, Jawa Timur. Berikut data absensi karyawan BKAD kota Batu selama tiga tahun kebelakang mulai dari 2020 sampai 2022.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan BKAD Kota Batu 2020-2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	JHK (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi
				Izin	Alfa	Jumlah	
Tahun 2020							
1	Januari	56	21	4	2	4	1,50
2	Februari	56	21	2	1	7	2,62
3	Maret	56	23	3	1	8	1,12
4	April	56	21	2	1	3	1,12
5	Mei	56	21	3	2	5	1,87
6	Juni	56	22	2	1	4	1,57
7	Juli	56	21	2	2	7	2,62
8	Agustus	56	23	4	2	7	2,87
9	September	56	22	2	1	4	1,57
10	Oktober	56	21	3	1	4	1,50
11	November	56	22	4	2	5	1,96
12	Desember	56	22	2	1	7	2,7
Tahun 2021							
1	Januari	52	22	3	1	4	1,69
2	Februari	52	20	2	1	3	1,15
3	Maret	52	23	4	2	6	2,65
4	April	52	20	3	2	5	1,92
5	Mei	52	22	3	1	4	1,77
6	Juni	52	23	3	1	4	1,69
7	Juli	52	21	3	2	5	2,02
8	Agustus	52	23	4	1	5	2,21
9	September	52	21	3	1	4	1,61
10	Oktober	52	22	3	2	5	2,11
11	November	52	22	3	1	4	1,69
12	Desember	52	21	4	1	5	2,02
Tahun 2022							
No	Bulan	Jumlah Karyawan	JHK (Hsri)	Absensi			Tingkat Absensi
				Izin	Alfa	Jumlah	
Tahun 2022							
1	Januari	48	23	3	1	6	2,87
2	Februari	48	20	5	2	3	1,25
3	Maret	48	22	6	2	4	1,83
4	April	48	21	2	1	3	1,31
5	Mei	48	23	3	2	5	2,40
6	Juni	48	21	3	1	3	1,31
7	Juli	48	22	4	3	4	1,83

8	Agustus	48	23	6	1	6	2,87
9	September	48	20	2	2	3	1,25
10	Oktober	48	23	2	2	4	1,91
11	November	48	22	3	2	6	2,75
12	Desember	48	21	4	3	3	1,31

Sumber : Data olahan SDM BKAD kota Batu 2023

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan BKAD Kota Batu Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	JHK (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi (%)
				Izin	Alfa	Jumla	
1	2020	56	260	33	17	50	30%
2	2021	52	260	38	16	54	32%
3	2022	48	261	43	22	65	38%

Sumber : Data Rekapitulasi Karyawan BKAD Kota Batu 2023

Dari data yang sudah dipaparkan dan juga observasi yang telah dilakukan, peneliti mengidentifikasi adanya masalah penurunan kinerja karyawan BKAD kota Batu. Terdapat beberapa persoalan dalam sumber daya manusia diantaranya terdapat kendala pada lingkungan kerja yang kurang mendukung. Seperti beberapa karyawan mengeluhkan fasilitas yang kurang baik di lingkungan kantor diantaranya, jumlah mesin fotocopy dan printer yang sangat terbatas, jumlah Ac di ruangan tidak berfungsi dengan baik. Selain masalah fasilitas kerja, desain tata letak kurang rapi di beberapa ruang kerja. Terlihat meja kerja antar karyawan yang terlalu berdekatan dan banyaknya dokumen serta barang-barang lain yang diletakkan diatas dan sekeliling meja kerja karyawan yang sering kali mengganggu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga berdampak pada kinerja yang kurang maksimal.

Disiplin Kerja yang kurang diperhatikan oleh beberapa karyawan seperti ketepatan waktu datang ke kantor dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang masih terlambat masuk kerja. Observasi yang peneliti telah lakukan selama

kuliah kerja magang (KKM) para karyawan masih banyak yang masuk kantor diatas jam 8 pagi, artinya masih banyak karyawan yang telat masuk kantor. Tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan system pendukung terbatas juga menjadi faktor penurunan motivasi kerja yang terjadi di Kantor BKAD kota Batu. Absensi karyawan adalah satu dari berbagai faktor yang mampu mengukur penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa pada absensi karyawan relatif mengalami peningkatan dari tahun 2021 hingga 2022. Kurangnya disiplin dan tanggung jawab perihal waktu tersebut dirasa menjadi kondisi yang kurang baik terhadap kedisiplinan karyawan. Dari data absensi karyawan yang ada menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan BKAD Kota Batu yang disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja pada tenaga kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan usaha dalam meningkatkan kembali motivasi karyawan BKAD kota Batu, supaya Target dan Realisasi Indikator Sasaran Badan Keuangan dan Aset Daerah kota Batu kembali meningkat, contohnya dengan pemberian kompensasi sebagai imbal balas jasa, pemberian penghargaan kepada para karyawan.

Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dan juga Hustia (2020:67) menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan BKAD kota Batu, oleh karena itu maka peneliti mengangkat judul penelitian

"Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) kota Batu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat di rumusan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan ?
2. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.3.2 Manfaat Penelitian

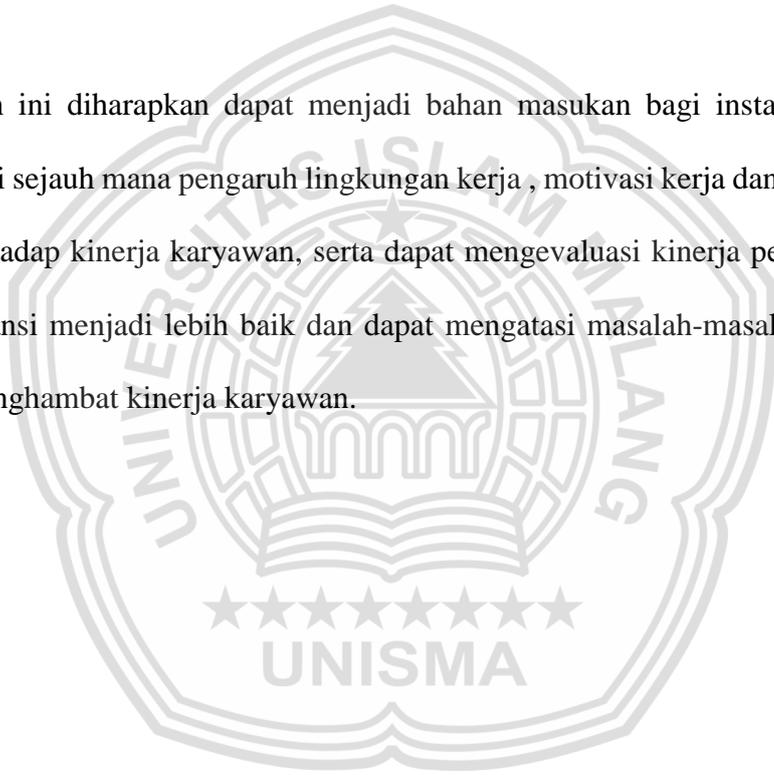
Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memberikan suatu kontribusi dan manfaat dalam mengembangkan penelitian selanjutnya, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi atau organisasi sejauh mana pengaruh lingkungan kerja , motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta dapat mengevaluasi kinerja perusahaan atau instansi menjadi lebih baik dan dapat mengatasi masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD0 Kota Batu. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu.
 - a. Kinerja karyawan dengan indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melakukan tugas, disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian. Direfleksikan oleh karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Batu dengan indikator efisiensi dalam melakukan tugas dengan pernyataan “Saya dapat menggunakan waktu kerja dengan sebaik mungkin” dan indikator ketelitian “saya mengecek Kembali hasil kerja saya”.
 - b. Lingkungan kerja dengan indikator fasilitas kerja, hubungan kerja, kenyamanan dan kerapian. Direfleksikan oleh karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Batu dengan indikator kenyamanan lingkungan kerja dengan pernyataan “Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan sehingga membuat saya merasa nyaman”.
 - c. Motivasi kerja dengan indikator kebutuhan pisiologis,kebutuhan untuk

disukai, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengembangan diri. Direfleksikan oleh karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Batu dengan indikator kebutuhan fisiologis dengan pernyataan “saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup”.

- d. Disiplin kerja diukur dengan indikator kehadiran, ketaatan peraturan, ketaatan pada standar kerja dan tingkat kewaspadaan. Direfleksikan oleh karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Batu dengan indikator ketaatan peraturan dengan pernyataan “saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan”.
2. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu .
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu .
4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu.
5. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Kota Batu.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi peneliti selanjutnya. Adapun beberapa keterbatasan penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu, disiplin kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja serta satu variabel dependen yaitu kualitas pelayanan.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat pengambilan data.

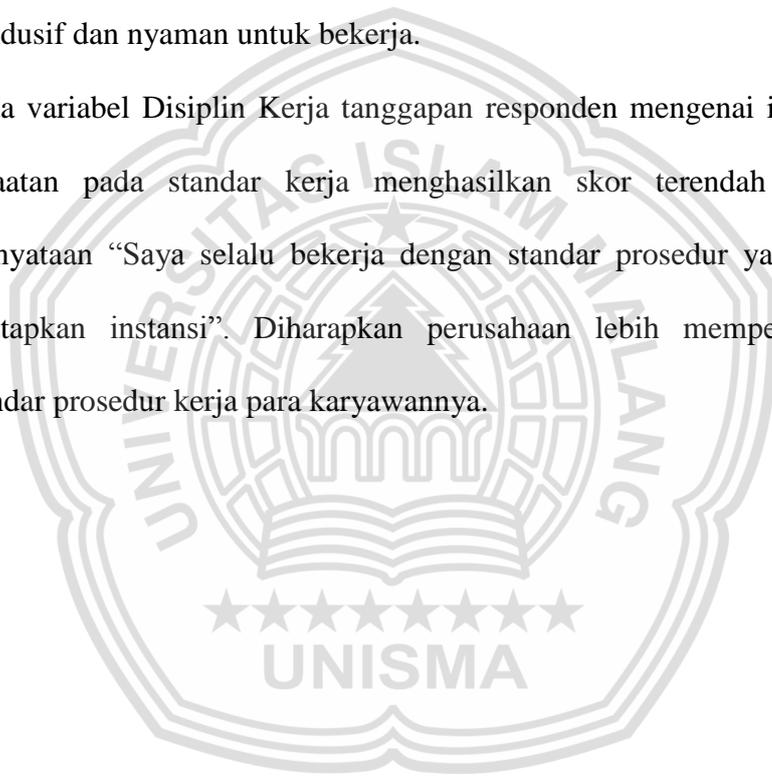
5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mencoba memberikan saran antara lain sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini dapat memberikan referensi dan informasi mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Instansi
 - a. Pada variabel Kinerja karyawan tanggapan responden mengenai indikator kuantitas hasil kerja menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Saya bekerja sesuai kuantitas yang ditentukan instansi”. Diharapkan perusahaan melakukan pelatihan SDM untuk meningkatkan kuantitas dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.
 - b. Pada variabel Lingkungan Kerja tanggapan responden mengenai indikator fasilitas menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Fasilitas yang diberikan sudah memadai (alat tulis kantor, computer, printer, ac)”. Diharapkan perusahaan memperhatikan fasilitas yang ada

agar para karyawan merasa nyaman sehingga meningkatkan hasil kinerja para karyawan.

- c. Pada variabel Motivasi Kerja tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Pimpinan selalu menghargai prestasi yang dilakukan karyawannya”. Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan para karyawan dengan memberikan motivasi bagi para karyawan agar tercipta suasana yang kondusif dan nyaman untuk bekerja.
- d. Pada variabel Disiplin Kerja tanggapan responden mengenai indikator ketaatan pada standar kerja menghasilkan skor terendah dengan pernyataan “Saya selalu bekerja dengan standar prosedur yang telah ditetapkan instansi”. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan standar prosedur kerja para karyawannya.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafa Publishing. Riau.
- Agari, A. F. F., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Aidil amin effendy, juwita ramadani fitria. (2019). “*pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt. Modernland realty, tbk)*”.(tesis. Program pascasarjana universitas pamulang.
- Anam, Chairul. (2018). “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang”. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 04. No. 01.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Anggun Farisa Firdaus Agari, Anggun Farisa, Suhermin (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Volume 10, Nomor 4, April 2021.
- Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan; Utama, I Wayan Mudiarta. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Aulia, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. *E-Journal Ilmu Pemerintah*, 5(2), 593–604.
- Aziz, Abdul. 2019. Manajemen Kompensasi Guru Anak Usia Dini Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Al-Athfal*, 2(2), 7.
- Beno, j., pelayaran, p., barat, s., dody nata irawan, politeknik, i., & sumatera barat, p. (2019). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Penindo ii teluk bayur padang. *Jurnal saintek maritim*, 20(1).
- Bintoro dan daryanto. 2017. *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : gava media.
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206.

- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- Djaali, (2021) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Edison emron, yohny anwar, imas komariyah. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta, bandung.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107– 119.
- Ferdinan & Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Ferdinatus, taruh. 2021. *Motivasi kerja*. Cetakan pe. Yogyakarta: cv budi utana.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBMSPSS23*. Semarang, Universitas Diponegoro
- Hamali, a. Y. (2018). *Pemahaman sumber daya manusia*. Yogyakarta:
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harjoyo & Dewi, D. P.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Banten: UNPAM Press
- Hasibuan, m. S. . (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hendro Tamali dan Adi Munasip. 2019. —Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1).
- Hustia (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan wfo masa pandemi. *Jurnal ilmiah menejemen, volume 10, issue 1 desember, 2020, 81 – 91*.
- Hustia, Anggreany. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. E-ISSN: 2623-2081. Vol: 10, Issue: 1, Hal: 81-91
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organiasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31–39.
- Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.

- Irhan ,fahmi,. 2018. Manajemen kinerja teori dan aplikasi. Cetakan kedua. Bandung: penerbit alfabeta.
- J. Simanjuntak. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Rekaman* 4(2)
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik) (edisi ke-5). PT.Raja Grafindo Persada
- Khalisyah, B. C., Saputra, Y. D., Pamungkas, K., Manalu, I. B., Ramadhanti, T. A., Rahmayanty, D., ... & Simamora, P. M. (2023). *PSIKOLOGI SOSIAL. Penerbit Tahta Media.*
- Kurniawan, A.W. dan Z.P. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Mangkunegara, anwar prabu, 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Perusahaan. Remaja rosdakarya, bandung.
- Mathis, r. L., and j. H. Jackson. 2016. *Human resource management*. Edisi 10 jilid 3. Salemba empat. Jakarta.
- motivasi kerja. Surabaya: scopindo media pustaka.
- Mustafa, Hasan. "Perilaku manusia dalam perspektif psikologi sosial." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7.2 (2011).
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Parwoton, (2017). Pengertian, manfaat, dan faktor penting dalam kinerja karyawan, 53-55.
- PT.buku seru.
- Rismawati. & matalata. (2018). *Evaluasi kinerja: penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi kedepan*. Makassar : celebes media perkasa.
- Rivai, Rusdy A.. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen karyawan negeri sipil*. Bandung: refika aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Silalahi, Febriana dkk. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT.Esun International Utama Indonesia Batam" *EQUILIBIRIA* 8.2 (2021)
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Sitorus, raja maruli tua. 2020. Pengaruh komunikasi antar pribadi pimpinan terhadap karyawan.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. (September), 1–13.
- Sunyoto, Danang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tanjung, r., mawati, a. T., ferinia, r., nugraha, n. A., simarmata, h. M. P., sudarmanto, e., ... silalahi, m. (2021). *Organisasi dan manajemen*. (a. Karim & j. Simarmata, ed.). *Yayasan kita menulis*.
- Tarigan, b., & aria aji priyanto. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada pt bank dbs tangerang selatan. *Wacana ekonomi (jurnal ekonomi, bisnis dan akuntansi)*, 20(1), 1–10.
- Tinggi ilmu ekonomi tri dharma nusantara, s., mukhtar sekolah tinggi ilmu ekonomi tri dharma nusantara, a., & sekolah tinggi ilmu ekonomi tri dharma nusantara, n. (n.d.). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan* (vol. 5, issue 2).
- Vas ayu zakirin (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: akuntansi, bisnis dan keuangan*, 1(2), 191-198.
- Veithzal Zainal Rivai dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- wau, j., waoma, s., & ferdinan, f. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. In *jurnal ilmiah mahasiswa nias selatan* (vol. 4, issue 2).
- Wexley & Yuki (2016). *Perlaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, *evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: salemba lima, 2019.
- Yudha, D., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi

Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8(10).

