

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT.Randi Cones Malang)**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

**SULIKA LA IBU
NPM. 21601081435**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2021

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT.Randi Cones Malang)

Oleh :

Sulika La ibu

21601081435

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi kerja, Disiplin, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Randi Cones Malang. Sampel pada Penelitian ini berjumlah 33 responden.

Metode yang digunakan adalah analisis data secara deskriptif yaitu dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji analisis linear berganda, uji f, dan uji hipotesis t.

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Motivasi kerja, Disiplin, lingkungan kerja, sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Randi Cones Malang. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Randi Cones Malang. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Randi Cones Malang. Motivasi kerja, Disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT. Randi Cones Malang.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Study at PT. Randi Cones Malang)

By :

Sulika La ibu

21601081435

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, discipline, and work environment on employee performance at PT. Randi Cones Malang. The sample in this study amounted to 33 respondents.

The method used is descriptive data analysis by using the validity, reliability, normality test, multicollinearity test, heterocedasticity test, multiple linear analysis test, f test, and t hypothesis test.

The results of descriptive analysis in this study indicate that each variable influences employee performance, namely work motivation, discipline, work environment, both of which have a positive effect on employee performance. Work motivation has a significant effect on the performance of the employees of PT. Randi Cones Malang. Discipline has a significant effect on the performance of the employees of PT. Randi Cones Malang. The work environment has a significant effect on the performance of the employees of PT. Randi Cones Malang. Work motivation, discipline, and work environment simultaneously influence the performance of PT. Randi Cones Malang.

Keywords: Work Motivation, Discipline, and Work Environment on Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai pelaku organisasi maka dalam menjalankan roda organisasi sangat diperlukan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang diinginkan bersama. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi, dimana manusia memiliki kemampuan untuk mengelola dan menjalankan organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Akan tetapi karena didalam organisasi tersebut terdapat perbedaan karakter pelaku organisasi maka sangat dibutuhkan kebijakan dari seorang pemimpin yang tepat dan instansi yang meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan agar dapat menciptakan pola interaksi yang baik dalam suatu perusahaan.

Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong serta dapat memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan motivasi, disiplin, serta lingkungan kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan hasil, baik berdasarkan kuantitasnya maupun kualitasnya. Menurut Rivai (2005:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan dan perusahaan adalah dua unsur yang tidak bisa terpisahkan dalam melaksanakan pekerjaan. Karena dua unsur ini saling membutuhkan antara satu dengan yang lain dimana bagi karyawan keberhasilan merupakan bagian dari aktualisasi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup, sementara untuk perusahaan hal ini akan menguntungkan dan akan dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan tersebut. Maka dari itu perlu untuk dipertahankan agar sebagai sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi di masa yang akan datang.

Banyak cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memberikan motivasi pada diri karyawan, menanamkan jiwa disiplin kerja pada setiap karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Maka faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Pemimpin harus bisa mempengaruhi karyawannya

agar memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, karena dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dengan bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta keterampilan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Selain motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2003:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan karyawan tercipta apabila karyawan mau mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan dan melakukan setiap pekerjaan tepat pada waktunya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja yang baik akan mampu menghasilkan

rasa nyaman dan aman bagi pegawai , maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pun sebaliknya, bila lingkungan kerja dirasa kurang baik, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

“Menurut Agus Tulus. (2002;109) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan”. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan fasilitator yang mendukung lingkungan kerja agar tetap kondusif dan tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam memfasilitasi lingkungan kerja yang memadai adalah dengan menata lingkungan fisik agar dipandang indah, bersih serta membawa kenyamanan bagi karyawan dalam beraktivitas. Begitu juga terhadap kondisi lingkungan non fisik yang perlu untuk diperhatikan seperti halnya kesejahteraan, tanggung jawab kerja, kelancaran komunikasi, perhatian dan dukungan pimpinan serta kerja sama antar kelompok.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya.

Pada dasarnya Kinerja karyawan merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Maka dari itu kinerja karyawan

sangat membantu perusahaan pada PT.Randi Cones Malang dalam mewujudkan tujuannya. Kinerja karyawan yang baik merupakan keinginan perusahaan agar tetap maju dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Melihat fenomena pada penjelasan sebelumnya kinerja karyawan menjadi sebuah prioritas dan faktor utama dalam sebuah Perusahaan. Pada dasarnya kesuksesan suatu usaha sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama terhadap pengelolaan sumberdaya manusia. Dengan itu maka sangat dibutuhkan kebijakan seorang pemimpin yang dapat mendorong seseorang dalam bekerja serta memberikan sikap dalam menaati semua peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga bisa dapat mencapai tujuan perusahaan dengan Tingkat keahlian sesuai dalam bidang yang di butuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional organisasi secara baik dan sesuai dengan rencana maka dari itu dalam bekerja di sebuah Perusahaan tentu kita dituntut untuk memahami setiap job dan tanggungjawab yang diberikan oleh Perusahaan itu sendiri sehingga dalam pelaksanaannya nanti akan sesuai dan dinilai bahwa karyawan tersebut telah memberikan kontribusi positif demi kemajuan perusahaan. “Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya Rivai (2009)”.

PT.Randi Cones Malang merupakan Perusahaan pabrik yang berlokasi di JL.Sumber Waras No.31-A Kec. Lawang Malang Jawa Timur yang bergerak dalam bidang industri kertas rokok yang berupa lintingan kertas rokok (*Cones Paper*). Bidang usaha dari perusahaan ini didirikan sebagai kebutuhan bagi masyarakat, selain itu di PT.Randi Cones Malang juga menetapkan *system* kerja

borongan dan kerja target sesuai dengan keinginan yang dibutuhkan oleh konsumen. Mengingat pentingnya tuntutan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka dibutuhkan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja ,disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**(Studi Kasus Pada **PT.Randi Cones Malang**)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsikan Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Randi Cones Malang?
- b. Bagaimana pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang?
- c. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Randi Cones Malang?
- d. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Randi Cones Malang?
- e. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Randi Cones Malang.

1.3 Tujuan dan manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk deskripsikan Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Randi Cones Malang.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Randi Cones Malang.
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Randi Cones Malang.
- d. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

pada PT.Randi Cones Malang.

- e. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Randi Cones Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian.

Penelitian ini mempunyai manfaat yang sangat penting bagi peneliti ataupun karyawan dalam memahami karakteristik pekerjaan dalam perusahaan. Adapun manfaatnya yaitu:

- a. Bagi mahasiswa

Dari segi teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terhadap segenap civitas akademika Universitas Islam Malang khususnya fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai gambaran umum terkait Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Randi Cones Malang, serta dapat memberikan bahan masukan untuk untuk meningkatkan potensi *skill* karyawan dalam menunjang perkembangan perusahaan.

- c. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat mendambah ilmu pengetahuan lebih terkait Motivasi, disiplin dan Lingkungan kerja agar tetap maksimal dan mampu melaksanakan pekerjaan tepat pada waktunya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian data yang telah dijelaskan, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan penelitian ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa gambaran dari Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap PT.Randi Cones dalam hal kinerja karyawan.
- b. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti bisa menemukan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT.Randi Cones Malang.
- c. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang. Hal ini mempunyai makna semakin baik dan meningkat suatu motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan selalu meningkat. Begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi yang di berikan kepada seorang karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut.
- d. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang. Semakin baik tingkat disiplin seorang karyawan dalam

perusahaan maka, semakin tinggi juga tingkat prestasi kerja yang di dapat dan akan mampu menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa adanya disiplin dalam suatu perusahaan maka akan sulit untuk mendapatkan kesuksesan dan kemajuan perusahaan.

- e. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang. Fasilitas yang memadai, kebersihan, suasana kerja yang nyaman dan aman dapat mempengaruhi karyawan agar bekerja dengan baik dan sempurna.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian peneliti mengalami keterbatasan antara lain sebagai berikut:

- a. Peneliti hanya bisa mengambil beberapa variabel bebas yaitu Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel yang bisa di jadikan variabel penelitian.
- b. Objek penelitian ini hanya dilakukan pada PT.Randi Cones Malang

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran yang dapat di ajukan adalah:

- a. Instansi

Bagi perusahaan dapat diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel yang digunakan

yaitu motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, karena dengan meningkatkannya kinerja seorang karyawan dalam perusahaan maka visi, misi dan tujuan perusahaan akan tercapai sesuai yang diharapkan perusahaan.

b. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk melanjutkan penelitian ini dengan tema yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena penelitian ini masih jauh kata sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar P rabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Cetakan Ke Tujuh PT.Remaja.
- Alex, S. 1980. *Manajemen Personalia*, cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia,. Jakarta.
- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Anoraga, Pandji. (2006). *Pengantar Pasar Modal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendrik Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Universitas Trisakti
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Rineka Cipta
- Faisalsya, Rosa, Halim and Ari pradhanawati 2014. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries*.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan. Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi. Dessler, Gary.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organosasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Melayu S.P 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.

Bumi Aksara.

Hariandja, Mrihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.

Krisnanda, Nyoman Angga dan Sudibya, I Gede Adynyana. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *Respati Sanur Beach Hotel*". Vol. 3 NO.7,2014.

Kotler, Philip dan Amstrong, Gary, (2012), *Principles of Marketing, 15th Edition*, Pearson Education Limited.

Prawatya, Ageng. "Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Weleri". 2015.

Ramadhan, H. R., & Arifin, R. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai*. 2017. Malang : Universitas Islam Malang.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh.

Ruslan, Rosady. 2007. *Manajemen Public Realties dan Media Komunikasi konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Setiawan, Agung. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". 3013.

Sadarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. Mandar Maju. Bandung.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima.

Soetijipto, B. W. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara. Books.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sugiarto dkk. 2003 *Teknik Sampling*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta, CV.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT.Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudharto P. Hadi & Dhea Karina Fitri. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Kabupaten Blora. Universitas Diponegoro
- Veithzel Rivai, 2004, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*’ Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Widayaningtiyas, Rika. “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta