ARTIKEL

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk. CABANG KEDIRI

Oleh:

RIZQY NUR ROHMAH

13.1.02.02.0227

Dibimbing oleh :

1. **Dr. Lilia Pasca Riani, M.Sc.**
2. **Moch. Wahyu Widodo, M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Rizqy Nur Rohmah
NPM	: 13.1.02.02.0227
Telepun/HP	: 0858 7873 8575
Alamat Surel (Email)	: rizqynurr@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jln. KH. Ahmad Dahlan No. 77, Mojoroto, Kota Kediri Jawa Timur 64112

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 11 Februari 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Lilia Pasca Riani, M.Sc. **NIDN. 0718048502**	**Moch.Wahyu Widodo, M.M** **NIDN. 0721088505**	**Rizqy Nur Rohmah** **NPM. 13.1.02.02.0227**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk. CABANG KEDIRI

Rizqy Nur Rohmah
13.1.02.02.0227
Ekonomi - Manajemen
rizqynurr@gmail.com
Dosen Pembimbing 1 :
Dr. Lilia Pasca Riani, M.Sc.
Dosen Pembimbing 2 :
Moch. Wahyu Widodo, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif dan *survey*. Populasi dalam penelitan ini berjumlah 52 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka digunakan teknik sampling jenuh dengan sampel yang diambil sejumlah populasi yaitu 52 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-f , dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 23 *for windows.*

Hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa : (1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (4) Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

KATA KUNCI : kinerja karyawan,lingkungan kerja,disiplin kerja,motivasi kerja

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset dan kunci keberhasilan paling penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Teknologi yang canggih sekalipun akan percuma apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang handal dan berkompeten. Persaingan yang kian hari kian meningkat menuntut sebuah perusahaan untuk memiliki sumber daya yang baik, berkompeten dan berkualitas.

Salah satu wujud perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusianya adalah Bank Tabungan Negara Cabang Kediri. Bank Tabungan Negara yang memiliki visi menjadi Bank terdepan dalam pembiayaan rumah ini juga dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas sebagai cerminan dari kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang terwujudnya keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Pada umumnya setiap perusahaan tidak akan terlepas dari adanya permasalahan. Dari observasi awal peneliti pada karyawan di Bank Tabungan Negara Cabang Kediri ini, memiliki karyawan yang cukup banyak, akan tetapi kinerja para karyawan belum optimal sehingga dapat menghambat produktivitas. Hambatan yang terjadi antara lain dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja pada Bank Tabungan Negara Cabang Kediri dirasa kurang aman karena adanya beberapa kasus kehilangan yang pernah terjadi ditempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mecapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Hambatan kedua yaitu disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pada

Bank Tabungan Negara Cabang Kediri tingkat kedisiplinan karyawan dirasa kurang baik terlihat dari kerterlambatan karyawan saat kembali ke kantor setelah menyelesaikan pekerjaan di luar kantor maupun jam istirahat.

Selain itu motivasi kerja juga menjadi penghambat kinerja karyawan. Menurut hasibuan (2013:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptkan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi pada Bank Tabungan Negara Cabang Kediri kuran maksimal, terlihat dari beberapa karyawan yang mengeluhkan rekan kerja atau tim kerja nya kurang kooperatif sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini perlu menjadi perhatian karena apabila lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja rendah, akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Kediri."**

II. METODE

A. Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini variabel *dependent* (Y) adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel *independent*(X) adalah lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3).

B. Teknik dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan *survey*.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Bank Tabungan Negara Cabang Kediri yang berjumlah 52 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel yang diambil sejumlah populasi yaitu 52 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah

kuesioner. Angket atau kuesioner ini menggunakan skala pengukuran yang disebut *skala Likert*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara studi pustaka, observasi, dan kuesioner.

E. Teknik Analisi Data

1. Validasi Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

b. Uji Realibilitas

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

b. Uji Multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

3. Analisis Regresi Linier Berganda

4. Koefisien Determinasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

b. Uji Simultan (Uji F)

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Analisis Data

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.4 diketahui bahwa r hitung > r tabel, maka semua indikator pernyataan dapat dikatakan bahwa butir intrumen tersebut valid.

b. Uji Realibilitas

Teknik pengujian realibilitas item menggunakan metode *cronbach alpha.* Butir kuesioner dikatakan realibel jika *cronbach alpha* >0,06. Berdasarkan hasil uji realibiltas pada tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa nilai *alpha* keempat variabel >0,06 dan dapat dikatakan realibel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel - variabel ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variaebel *independen.* Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa besaran *tolerance* (0.580; 0.619; 0.740) yang lebih besar dari 0,10 dan

VIF sebesar 1,724; 1,614; 1,325 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011:110), jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang beurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Durbin-Watson* (DW test). Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai *Durbin Watson* (dw) yang dihasilkan adalah 1,782 dengan nilai dU 1,721 sehingga 4 – du = 4 – 1,721 = 2,279. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai *durbin watson* (dw) terletak antara du < d < 4 – du maka 1,782 lebih besar dari 1,721 kurang dari 2,279. Sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas.* Berdasarkan hasil uji hetersokedastisitas pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.10, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = 6.848 + 0,500X_1 + 0,290X_2 + 0,498X_3$

a. a = 6.848; artinya apabila kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

b. $ß_1$ = 0,500; artinya apabila lingkungan kerja terjadi peningkatan satu satuan, maka kinerja katyawan akan

meningkat sebesar 0,500 apabila variabel bebas lainnya konstan.

c. $ß_2$ = 0,290; artinya apabila disiplin kerja terjadi peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,290 apabila variabel bebas lainnya konstan.

d. $ß_3$ = 0,498; artinya apabila motivasi kerja terjadi peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,498 apabila variabel bebas lainnya konstan.

4. Koefisien Determinasi

Hasil *Adjusted R Square* yang didapat sebesar 0,692 atau sebesar 69,2%. Hal ini berarti bahwa 69,2% kinerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dan sisanya 30,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam peneltian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berikut ini adalah hasil pengujian secara parsial berdasarkan tabel 4.12 menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05.

1) Variabel lingkungan kerja (X_1) besarnya sig sebesar 0.000, karena probabilitas <0,05 maka hipotesis yang berbunyi "ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan."
2) Variabel disiplin kerja (X_2) besarnya sig sebesar 0.10, karena probabilitas <0,05 maka hipotesis yang berbunyi "ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan."
3) Variabel motivasi kerja (X_3) besarnya sig sebesar 0.003, karena probabilitas <0,05 maka hipotesis yang berbunyi "ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan."

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikan 0,05. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.11 diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 < 0,05 maka hipotesis yang berbunyi "ada pengaruh

yang signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan."

B. Pembahasan

1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,609 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Ha diterima dan H_0 ditolak.

Lingkungan kerja pada Bank Tabungan Negara Cabang Kediri harus mendapat perhatian khusus, karena dalam penelitian ini lingkungan kerja menjadi variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dalam beberapa bulan terakhir terdapat tiga kasus kehilangan dikantor, orang luar pun dengan mudah mampu keluar masuk kantor tanpa pengawasan khusus, pencahayaan yang kurang terang di beberapa ruangan. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman dan aman sehingga menurunkan kosentrasinya dalam bekerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,691 dengan nilai signifikan 0,010 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian Ha diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini terjadi karena pada Bank Tabungan Negara Cabang Kediri di dapati beberapa karyawan yang tidak mematuhi tata tertib yang berlaku di perusahaan. Karyawan sering keluar sebelum jam istirahat, selalu telat kembali ketika urusan diluar kantor sudah selesai, tidak menggunakan waktu seefektif mungkin, ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan tidak mengikuti briefing di pagi hari.

3. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,101 dengan nilai signifikan 0,003

lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Ha diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini terjadi karena motivasi pada Bank Tabungan Negara Cabang kediri kurang optimal, terlihat dari kurangnya kooperatif dari rekan kerja terhadap pekerjaan yang mengakibatkan malasnya tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. **Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F didapatkan F hitung sebesar 39.155 dengan nilai sig. = 0,000 < 0.05, dengan demikian Ha diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja(X1), disiplin kerja(X2) dan motivasi kerja(X3) secara bersama–sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,692 yang berarti bahwa 69,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari prosentase yang tergolong tinggi tersebut menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 30,8%. Dari ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dengan nilai beta sebesar 0,470. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja pada Bank Tabungan Negara Cabang Kediri memang kurang baik. Beberapa kasus kehilangan sering terjadi, orang luar pun dengan mudah keluar masuk kantor.

Apabila semakin baik lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dapat dikatakan dengan lingkungan kerja yang nyaman, disiplin kerja yang tinggi, motivasi kerja yang selalu diperhatikan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian tercapailah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

C. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dengan motivasi kerja yang tinggi yang diberikan oleh Bank Tabungan Negara Cabang Kediri akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Admin, Kakek. 2017. *Sejarah dan Profil PT. Bank Tabungan Negara. Tbk (Bank BTN).* (Online). tersedia: http://yes-sejarah.blogspot.com, diakseskmis 14 Desember 2017 padapukul 10:43 WIB.

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Azwar, Hendri. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang.* (Online), Vol. 9, No.2, tersedia: http://ejournal.unp.ac.id, diunduh 19 Oktober 2016.

Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi : Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian.* Yogyakarta : Andi.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus., I Gde Adnyana Sudibya., &I Wayan Mudiartha Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawau di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.* (Online), Vol.

6, No. 2 : 173-184, tersedia http://ojs.unud.ac.id, diunduh 20 November 2017.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Kadarsiman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta : Rajawali Pers.

Komalasari, Gantina. 2011. *Teori Teknik Konseling.* Jakarta: Indeks Gunarsa

Logahan, M Jerry., Tjia Fie Tjoe.,dan Naga. 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia.* (Online),Vol. 3, No. 1: 573-586, tersedia: journal.binus.ac.id, diunduh 11 November 2017.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT Revika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Margono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Mustika, Yuli. 2017. *Transformational Leadership Meningkatkan Kinerja Perawat Rumah Sakit.* (Online), tersedia: http://www.pasificpos.com/item/20808, diakses senin 20 November 2017 pada pukul 23:25.

Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2013. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekan Baru : Yayasan Aini Syam.

Rahmayanti. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Putra Kaltim Samarinda.* (Online), Vo. 2, No. 2 : 215-229, tersedia: ejournal.adbsinis.fisip-unmul.ac.id, diunduh 07 November 2017.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi kedua. Jakarta : Rajawali Pers.

Robbins, Stephen P., Mary Coulter. 2012. *Management.* Edisi Kedelepan. Jakarta: England.

Saifudin, Ahmad. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja* http://www.upnjatim.ac.id,diunduh 19 November 2017.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Cetakan kelima. Bandung : PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Bandung : PT Refika Aditama.

Sukoco. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Cabang Kediri.* (Online), tersedia: http://simki.unpkediri.ac.id, diunduh 19 Oktober 2016.

Sunyoto, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : CAPS(Center of Accademy Publishing Service).

Suryadi, Dede. 2017. *Neneng Goenadi: Mendorong Karyawan Lebih Kreatif, Produktif dan Disiplin.* (Online), tersedia: http://swa.co.id/, diakses senin 20 November 2017 pada pukul 22:48.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Keenam. Jakarta : Pranada Media Group.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi.* Bandung : Pustaka Setia.

Wikipedia. 2017. *Motivasi* (Online), tersedia http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi diakses rabu 22 November 2017 pada pukul 22:01.

Wirawan. 2012. *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi.* Depok : PT Raja Grafindo Persada