

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN JEMBATAN BUDAYA

Anak Agung Sagung Ratih Astuti¹, I Gede Rihayana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ratihastuti009@gmail.com

ABSTRACT

Human resource management (HRM) is management that focuses its members through various strategic steps in order to improve employee performance towards optimizing organizational goals. There are three factors that affect employee performance, namely the work environment, work discipline, and work motivation. This study aims to determine the effect of the work environment, work discipline, and work motivation on employee performance. The method of determining the sample used is saturated sampling or census method with a total of 35 employees as respondents. The population in this study were the employees of the Jembatan Budaya Foundation. Data collection techniques using interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used is quantitative analysis. The results of this study indicate that the variables of work environment, work discipline, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. This means that if the work environment, work discipline, and work motivation increase, employee performance will also increase.

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

PENDAHULUAN

Menurut Hamidah (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola dan mengembangkan unsur manusia (cipta, rasa dan karsa) sebagai aset suatu organisasi, demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. (Permana 2021).

Performance atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika (Ramblu, 2019).

Yayasan Jembatan Budaya adalah sekolah nasional plus dengan tiga bahasa yaitu Indonesia, Mandarin, dan Inggris yang menggunakan kurikulum nasional Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa orang karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya melalui bagian HRD di mana terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan. Karyawan kurang sepenuhnya memiliki kemandirian dalam menjalankan fungsi kerjanya, dan kurangnya rasa untuk memiliki tanggung jawab terhadap Lembaga, sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari persentase capaian yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan Lembaga.

Faktor Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Hamidah 2019). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai diperoleh informasi bahwa tempratur suhu udara

pada ruang kerja pegawai kurang mendukung sehingga pegawai kurang focus untuk bekerja. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya tidak harmonis, sering acuh dan tidak ada kekompakan/kebersamaan dalam tim kerja.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Rompas dkk, 2018). Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap beberapa karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya fenomena yang terkait dengan disiplin kerja, yaitu kurangnya ketaatan karyawan terhadap aturan yang ada pada Yayasan Jembatan Budaya. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan. Hal ini merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat waktu.

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Pebri Fitri Antaka: 2018). Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap beberapa orang karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya bahwa kurangnya kebutuhan social (*social need*) terhadap karyawan, yaitu kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya. Seperti dalam hal pembagian sembako bagi masyarakat yang kurang mampu.

Berdasarkan uraian dari fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja serta dengan adanya hasil penelitian yang menunjang dari fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Jembatan Budaya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya?
- 2) Apakah Disiplin Kerja karyawan berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya?

- 3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal-Setting Theory*

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori lingkungan kerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019:168).

2. **Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena mereka terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir,

pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. (Marwansyah (Halik dkk 2018).

3. Kinerja Karyawan

Menurut Andriyani (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terjadwal pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi berkaitan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Adapun indikator Lingkungan Kerja yaitu (Rompas, 2018):

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

4. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017:3) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Adapun indikator Lingkungan Kerja yaitu (Sedarmayanti, 2017:108):

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang di perlukan
- f. Kemampuan bekerja
- g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

5. Disiplin Kerja

Menurut Astuti dan Rahardjo (2021), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Adapun indikator Disiplin Kerja yaitu (Pratiwi, 2018):

- a. Taat terhadap waktu
- b. Taat terhadap aturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

6. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan (Tohardi, 2008:334). Adapun indikator mengenai Motivasi Kerja adalah (Veithzal dan Basri, 2016:837):

- a. Kebutuhan sosial
- b. Kebutuhan penghargaan
- c. Kebutuhan aktualisasi diri

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau dibuktikan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Yayasan Jembatan Budaya yang beralamat di Jl. Raya Kuta No. 1, Kuta, Kabupaten Badung. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau metode sensus karena populasi kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	X1.1	0,437	Valid
		X1.2	0,410	Valid
		X1.3	0,732	Valid
		X1.4	0,515	Valid
		X1.5	0,502	Valid
		X1.6	0,732	Valid
		X1.7	0,561	Valid
2	Disiplin Kerja	X2.1	0,711	Valid
		X2.2	0,831	Valid
		X2.3	0,750	Valid
		X2.4	0,543	Valid
3	Motivasi Kerja	X3.1	0,713	Valid
		X3.2	0,728	Valid
		X3.3	0,620	Valid
		X3.4	0,519	Valid
		X3.5	0,523	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,620	Valid
		Y1.2	0,599	Valid
		Y1.3	0,712	Valid
		Y1.4	0,520	Valid
		Y1.5	0,718	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,614	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,789	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,607	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,622	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,82829025
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,078
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat di lihat bahwa *asymp. Sig* (2-tailed) residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coeffisien					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-	1,915		-1,107	,277	
Lingkungan kerja	,288	,129	,267	2,233	,033	,652
Disiplin kerja	,457	,131	,421	3,499	,001	,644
Motivasi kerja	,381	,139	,330	2,733	,010	,640

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 sehingga disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	,289	1,209		,239	,813
Lingkungan kerja	-,018	,081	-,049	-,220	,827
Disiplin kerja	-,007	,083	-,018	-,082	,935
Motivasi kerja	,048	,088	,121	,540	,593

a. Dependent Variable: ABS.RES

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa signifikansi untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari

0,05 dengan demikian tidak ada gejala heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.121	1,915		-1,107	,277
	X1	,288	,129	,267	2,233	,033
	X2	,457	,131	,421	3,499	,001
	X3	,381	,139	,330	2,733	,010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka dapat dijelaskan bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah positif. Artinya apabila variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

7. Analisis Determinasi Berganda

Tabel 8. Analisis Determinasi

Model				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,683	1,08404

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis determinasi, diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,683 atau 68,3% artinya variabel X_1 , X_2 , X_3 mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 21,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

8. Uji F

Tabel 9. Uji t (t-test)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,456	3	29,819	25,374	,000 ^b
	Residual	36,430	31	1,175		
	Total	125,886	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan variabel X_1 , X_2 , X_3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya

9. Uji t (t-test)

Tabel 9. Uji t (t-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.121	1,915		-1,107	,277
	Lingkungan kerja	,288	,129	,267	2,233	,033
	Disiplin kerja	,457	,131	,421	3,499	,001
	Motivasi kerja	,381	,139	,330	2,733	,010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji t, tabel 9 tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 9 menunjukkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,288 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) 0,033 < 0,05 hal ini berarti H_0 ditolak.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 9 menunjukkan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,457 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) 0,001 < 0,05 hal ini berarti H_0 ditolak.

c. Motivasi Kerja (X_3)

Tabel 9 menunjukkan untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,381 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) 0,010 < 0,05 hal ini berarti H_0 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,288 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) 0,033 < 0,05 hal ini berarti H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan

signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rompas dkk (2018), penelitian Andriyani (2020), penelitian Astuti dan Rahardjo (2021) dengan hasil penelitiannya menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,457 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) $0,001 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat diartikan apabila Disiplin Kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), Yellie Eka (2018), Lily dkk (2021), Ananta Dwikristianto dkk (2017) dengan hasil penelitiannya yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,381 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) $0,010 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat diartikan apabila Motivasi Kerja meningkat

maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pebri Fitri Antaka (2018), Putra Dkk, (2018) dengan hasil penelitiannya yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Lingkungan Kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya.
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin Kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya.
- 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Motivasi Kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Pihak Yayasan perlu memperbaiki dan membangun jalinan antar karyawan yang lebih baik lagi untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan kompetitif. Selain dengan adanya iklim

- lingkungan yang positif akan dapat membangun lingkungan kerja yang harmonis antar karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Pihak Yayasan harus dapat meningkatkan kesadaran karyawan untuk mentaati terhadap aturan perusahaan yang ada seperti tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam bekerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan lebih baik dari sebelumnya.
 - 3) Pihak Yayasan dalam meningkatkan motivasi karyawan diharapkan untuk lebih memperhatikan karyawan dalam penciptaan kebutuhan sosial mereka, seperti lebih memberikan perhatian kepada karyawan dan lebih berinteraksi dengan karyawan, sehingga karyawan merasa diperhatikan di dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Pustaka, Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS*. CV Setia.
- Alfarizi, A. W. (2020). Pengaruh Realisasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Tingkat Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bojongdatar. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 4(1), 1.
- Andry. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jwem Stie Mikroskil*, 8(2), 117–126.
- Anwar, S., & Kurdi, M. (2020). Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(2), 404–410.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385.
- Aromega, T. N. (2019). Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Operasional Pada PT. Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2621–2630.
- Asman, M., & Darmalia, N. (2021). Pengaruh Penerapan Disiplin kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Desmarini, D., & Kasman, R. (2020). Penerapan Absensi Finger Print Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 77.
- Dhanurdhara, I. G. N. D., Wimba, I. G. A., & Wilyadewi, I. I. D. A. Y. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerepan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 46–56.
- Diana, I., & Abdullah, P. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya) 1(2)*, 82–94.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi 1). Deepublish.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya*

- (*Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*), 2(2), 209–223.
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53–63.
- Ghozali, I. (2018). *Statistik Non-Parametrik: Teori Dan Aplikasi Dengan Program SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi : 51*, 1–23.
- Koesmono, T. (2019). Pengartih Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Perilaku Serta Kinerja Karyawait Sab Section Level Pada Ft. Bogasari Flour Mill. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, 5(3), 298–310.
- Kumowal, Adolfina, & Yantje, U. (2020). Implementasi kebijakan absensi elektronik sidik jari terhadap disiplin dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di KPU Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 8(4), 1018–1028.
- Made Utari Anggraeni, Yeni Damayanti, & Helga J.N. Ndun. (2019). Peran Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparat Kepolisian di Polsek Kelapa Lima Kota Kupang. *Journal of Health and Behavioral Science*, 1(4), 191–198.
- Mamminanga, I. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Elektronik Sidik Jari Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 2(1), 11–23.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Ghalia ed.).
- Mutholib. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap
- Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nani, A., & Wijaya, A. A. M. (2020). Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 8–15.
- Nantu, J., & Farlane, S. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 435–444.
- Nofitasari, I. D. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Sahabat Tani Timur Lamongan. *Jekma*, 1(6), 1–5.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
- Nurhajati, N., & Malinda, C. (2021). Dampak Penerapan Absensi Finger Print Dengan Kedisiplinan Pegawai Di Uptd Pasar Kauman Kabupaten Tulungagung. *Publiciana : Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 14(1), 144–168.
- Nurjannati. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Vol 21 No (1)*, 48–51.
- Octaviani, L. (2019). Analisis Penerapan Disiplin kerja Pada Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda.

- EJurnal Ilmu Pemerintahan*, 7(4), 1823–1834.
- Prawirosentono, Suyadi, & Primasari, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Pegawai Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE Yogyakarta.
- Priansa. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer* (edisi 1). ALFABETA.
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 41.
- Putri, R. E., Sarianti, R., Siwi, M. K., (2018). Disiplin Kerja Pegawai Pada Divisi Peralatan PT. Statika. *EcoGen*, 1(1), 41–47.
- Rivai, V. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke-7 (ed.)). PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (edisi 13 j). Salemba Empat.
- Rusman. (2015). *Pembelajaran Tematik Terpadu Teori, Praktik dan Penilaian* (Rajawali P).
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Sihotang A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. 2017. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Penerbit Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Surbakti, A., Politeknik, D., Bina, M., & Medan, P. (2021). Penerapan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT X Di Medan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 1(2), 49–56.
- Susilo, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Wahyu Sediarsih. (2017). Analisis Kinerja Berbasis Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja. *Journal of Business Research Riset Bisnis*, 1(2), 116.
- Widodo, W. S., Retawati, A., & Darung, F. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai mediasi pada Perum Damri Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 1(2), 98–107.
- Winardi, J. (2016). *Manajemen Perubahan*. Pustaka Belajar.