



**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BANK PANIN DUBAI SYARIAH Tbk**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Menyelesaikan Program Pasca Sarjana  
Magister Manajemen**



**Oleh**

**PUTRA ARDI WIBOWO  
201462049**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA  
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## ABSTRAK

Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Perbankan syariah merupakan suatu sistem perbankan yang dikembangkan berdasarkan syariah (hukum) Islam. Untuk itu dibutuhkan kualitas bank syariah sebagai lembaga perantara yang ditentukan oleh kemampuan manajemen untuk melaksanakan perannya. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. **Adapun tujuan penelitian ini** adalah untuk mengetahui pengaruh simultan antara disiplin, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk. Untuk mengetahui pengaruh parsial antara disiplin, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk. Penelitian dilaksanakan mulai pada bulan Desember 2018 sampai selesai. Variabel yang diteliti adalah disiplin, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk. Instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah studi pustaka dan studi lapangan. Metode penelitian ini yaitu dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada data berupa angka-angka yang diolah dengan analisis statistik untuk mempengaruhi antar variabel dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 50 sampel. Pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan software SPSS dengan empat tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, uji asumsi klasik. Tahap ketiga, melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap keempat, melakukan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,696. Uji signifikansi menggunakan uji F diperoleh harga Fhitung sebesar 38,445 dikonsultasikan dengan Ftabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,807. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $38,445 > 2,807$ ). Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi untuk disiplin sebesar 0,410, selain itu nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi Motivasi kerja sebesar 0,265, selain itu sig  $0,001 < 0,05$ . Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,123, selain itu nilai sig.  $0,023 < 0,05$ .

Kata Kunci: disiplin, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan



## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “**Pengaruh Disiplin, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk**”.

Maksud dari penyusunan tesis ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Magister Manajemen (MM) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE - IPWIJA) di Jakarta.

Dalam menyusun tesis ini, penulis memperoleh bimbingan, pengarahan, sumbang saran yang positif dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu **Dr. Susanti Widhiastuti, MM**, selaku Dosen Pembimbing, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak **Y.I. Gunawan, SE., MM**, selaku Dosen Pembimbing 2, terimakasih atas bantuan dan masukanya terhadap penelitian ini
3. Ibu **Dr. Titing Widyastuti, MM.**, selaku Ketua Progam Studi Magister Manajemen di STIE – IPWIJA di Jakarta.
4. Bapak **Dr. Suyanto SE, MM, M.Ak.**, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA di Jakarta, atas kebijaksanaan yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan studi.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh staf pegawai dan karyawan STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi mulai dari awal ajaran baru hingga pada akhir penyelesaian tesis ini.
  7. Panin Dubai Syariah, Bank yang telah memberikan banyak pegalaman dan ilmunya bagi saya secara personal
  8. Istriku tercinta Kharina Utami Hermawan yang selalu bersabar baik dalam duka dan bahagia , trima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya
  9. Anakku yang sholehah Nafisa Adzkia Wibowo semoga tumbuh menjadi putri yang berguna bagi Agama Orang tua dan Negeranya
  - 10 Orang Tua dan Mertuaku yang tidak pernah putus memberikan doanya kepada anak mantu dan cucunya trima kasih, mohon maaf blum bisa membahagiakan.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Jakarta, 10 September 2019

Penulis,



## DAFTAR ISI

HALAMAN ORISINILITAS.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI.....	iv
RIWAYAT HIDUP .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.2. Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2. Kajian Teori .....	14
2.2.1. Disiplin .....	14
2.2.2. Motivasi kerja .....	18
2.2.3. Lingkungan Kerja.....	20
2.2.4. Kinerja Karyawan .....	24
2.3. Hasil Penelitian Terdahulu.....	26

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.4. Kerangka Pemikiran .....	29
2.4.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja .....	30
2.4.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	30
2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	30
2.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja .....	31
2.5. Hipotesis .....	31
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.2. Desain Penelitian.....	32
3.3. Operasionalisasi Variabel .....	33
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	37
3.4.1. Populasi .....	37
3.4.2. Sampel .....	37
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	38
3.6. Metode Analisis Data .....	39
3.6.1. Pengujian Kualitas Data .....	39
3.6.2. Uji Asumsi Klasik .....	41
3.6.3. Pengujian Hipotesis.....	44
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	46
4.2. Pembahasan Hasil .....	62
4.3. Implikasi Manajerial.....	66
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
5.1. Kesimpulan .....	68
5.2. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>73</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Operasional Variabel Disiplin (X1) .....	34
Tabel 3.3 Operasional Variabel Motivasi Kerja (X2).....	35
Tabel 3.4 Operasional Variabel Lingkungan kerja (X3).....	35
Tabel 3.5 Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	36
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan .....	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Normalitas .....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas .....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi.....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji F (Simultan) .....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji T (Parsial).....	61



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Desain Penelitian .....	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Diagram Scatterplot).....	54







## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	73
Lampiran 2 HasilSkor.....	78
Lampiran 3 HasilOutput SPSS.....	86



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Perbankan syariah merupakan suatu sistem perbankan yang dikembangkan berdasarkan syariah (hukum) Islam. Usaha pembentukan sistem ini didasari oleh larangan dalam agama Islam untuk memungut maupun meminjam dengan bunga atau yang disebut dengan riba serta larangan investasi untuk usaha-usaha yang dikategorikan haram, dimana hal ini tidak dapat dijamin oleh sistem perbankan konvensional (Febriana, 2016).

Bagi nasabah, pelayanan yang bermutu sangatlah penting, karena kepuasan nasabah merupakan salah satu aspek untuk mempertahankan citra perusahaan di masyarakat luas, sehingga pelayanan yang bermutu bagi nasabah perlu ditingkatkan. Namun, saat ini masih seringkali terjadi kesenjangan antara kinerja Bank dengan harapan nasabah. Seringkali nasabah mengeluhkan atas pelayanan yang diberikan bank, salah satu contohnya adalah dalam hal antrian, seringkali nasabah mengeluh dan menilai kalau pelayanan yang dilakukan bank kurang cepat, yang padahal bank sendiri sudah berupaya memberikan pelayanana yang cepat. Tentunya di luar itu masih dimungkinkan ada hal-hal lain pada pelayanan bank yang tidak sesuai dengan harapan nasabahnya, sehingga perlu diketahui oleh bank, hal-hal apa

sajakah yang dikeluarkan oleh nasabah dari pelayanan yang diberikan bank (Febriana, 2016).

Untuk itu dibutuhkan kualitas bank syariah sebagai lembaga perantara yang ditentukan oleh kemampuan manajemen untuk melaksanakan perannya. Salah satu manajemen dalam dunia perbankan adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang menjadi sorotan maupun tumpuan bagi sebuah lembaga keuangan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting didalam menjalankan sebuah organisasi. Sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perbankan. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan oleh perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Mathis dan Jackson (2011:78) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Sebagian besar masalah kinerja karyawan berasal dari keinginan karyawan untuk meningkatkannya, tetapi mereka tidak tahu bagaimana melakukannya. Masalah ini akan menjadi tanggung jawab berkelanjutan bagi manajer dan pemimpin tim untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

menjaga karyawan merasa bahagia dan puas, sehingga bahwa ketika karyawan merasa bahagia dan puas maka itu berpengaruh pada kinerja karyawan (Mardiyanti, Utami, dan Prasetya, 2018). Di kutip dari pendapat Wirawan yang menyebutkan bahwa “kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu” (Wirawan, 2008:5). Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Terdapat 3 faktor untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas. Pada penelitian ini akan lebih dibahas mengenai penilaian disiplin karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat dari setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Dengan kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. (Mangkunegara, 2015)

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rofi (2012), disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Selain itu, untuk menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara Motivasi adalah sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. (Mangkunegara, 2015), dan menurut Richard (2010:373), motivasi diartikan sebagai “kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



sesuatu yang diinginkan” Motivasi juga dapat di artikan sebagai alasan yang mendasari seseorang dalam melakukan suatu perbuatan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aziz (2016) menyatakan bahwa dari motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sehingga factor motivasi sangat penting untuk dilakukan peningkatan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang ada.

Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di mana lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sidanti, 2015). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Oktafien (2018), lingkungan yang dimaksud dapat berupa lingkungan internal dan eksternal organisasi. Lingkungan internal organisasi tidak saja meliputi kondisi fisik yang sifatnya kasat mata, seperti kondisi ruang kerja, ruang ventilasi, penerangan, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna ruangan, kondisi fisik gedung, kebersihan lingkungan kerja, keamanan terhadap barang milik pegawai,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



melainkan hal-hal yang tidak secara eksplisit terlihat, yang dapat juga mempengaruhi kondisi lingkungan internal, seperti kebiasaan-kebiasaan pegawai, perilaku organisasi dan intensitas pertemuan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa masih ada beberapa sarana dan prasarana kerja yang kondisinya kurang baik, di antaranya sepeda, lemari kayu, meja biro, jam elektronik, AC sentral, kompor gas, oven listrik, televisi, loudspeaker, sound system, wireless, microphone, mic conference, note book, kursi hadap depan meja kerja pejabat eselon II, lemari buku untuk pejabat eselon II, dimmer, personal computer, portable generating set, portable water pump, AC unit, filling besi/metal, lemari kayu, white board, rak kayu, kursi kayu/rotan/bambu, kursi tamu, meja biro, sofa, equalizer, camera video, hard disk, printer, dispenser.

Panin Dubai Syariah Bank hadir untuk melayani dan memenuhi kebutuhan transaksi syariah seluruh lapisan masyarakat Indonesia. Perbankan syariah Indonesia adalah perbankan yang modern, terbuka bagi semua segmen masyarakat dan melayani seluruh golongan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali, baik muslim maupun non muslim. Untuk itu, dibutuhkan SDM yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu PT Bank Panin Dubai Syariah melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja seluruh karyawan

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "*Pengaruh Disiplin, Motivasi kerjadan*

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## *Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk”*

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk?





#### 1.4. Kegunaan Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoritis
  - a. Dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu Manajemen khususnya aspek Sumber Daya Manusia (SDM).
  - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Peneliti  
Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE - IPWIJA) Jakarta.
  - b. Bagi PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawan.
  - c. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE - IPWIJA) di Jakarta  
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perpustakaan, bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah disiplin, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan proposal tesis ini guna mempermudah mengetahui isi keseluruhan secara garis besarnya antara bab yang satu dengan bab lainnya, maka penulis uraikan sistematika penulisannya sebagai berikut :

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab kajian pustaka ini penulis akan menguraikan mengenai atau memaparkan konsep teoritik disiplin, motivasi kerja dan lingkungan kerjadan kinerja karyawan serta kajian hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

#### **BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan secara ringkas kerangka pemikiran, metode penelitian, pengujian instrument berupa uji validitas dan reliabilitas, populasi dan sampel, serta metode analisis data yang



menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24for Windows.

#### **BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam BAB ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik atau kerangka analisis yang dituangkan dalam BAB II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan dalam kerangka teoritik yang telah dikemukakan terdahulu. Apakah terarah pada pengujian kerangka teoritik atau penjelasan kontekstual masalah yang menjadi permasalahan dan tujuan pembahasan bersangkutan.

#### **BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi uraian tentang pokok-pokok kesimpulan dan saran-saran yang perlu disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian. dan merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai di pada masing-masing BAB sebelumnya.

Tersusun atas Kesimpulan dan Saran.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk memahami tentang pengertian manajemen sumber daya manusia perlu diketahui secara jelas tentang pengertian manajemen itu sendiri. Pengertian manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam manajemen banyak bidang-bidang manajemen yang dibahas, namun penulis hanya menghususkan pada beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015) bahwa MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:10) bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan



memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi.

### 2.1.2 Fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P. Hasibuan (2017:21-23) menyatakan bahwa fungsi MSDM terdiri dari: (a) Fungsi manjerial yang meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Dan (b) Fungsi Operasional yang meliputi: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian”.

Masing-masing fungsi tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut :

#### 1) Manajerial

Dalam fungsi manajerial terdapat beberapa fungsi yaitu:

##### a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara selektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

##### b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi



c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2) Operasional

Bentuk fungsi operasional meliputi:

a) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



d) Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan menguntungkan.

e) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan agar mereka mau bekerjasama sampai pensiun.

f) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal.

g) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## 2.2 Kajian Teori

### 2.2.1 Disiplin

#### 2.2.1.1 Pengertian Disiplin

Menurut Rivai dan Sagala (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sebuah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



seseorang mantaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin yang baik dapat mencerminkan kinerja yang bagus dan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar atas tugasnya.

Simamora (2010:476) berpendapat disiplin adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sikap disiplin kerja juga dapat diartikan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Tindakan disiplin digunakan organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran, sedangkan keluhan digunakan karyawan yang hak-haknya dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Sedangkan Menurut Davis dalam Mangkunegara (2015:129), *dicipline is management action to enforce organization standars*. Disiplin kerja

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Pembagian disiplin ada 2 jenis Moekijat (2014:356) yaitu:

1. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim “*command discipline*” memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Dengan adanya definisi diatas dapat disimpulkan disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan kepada karyawan. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para karyawan. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan agar ditaati oleh setiap karyawan. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan agar ditaati oleh

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



sebagian besar karyawannya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

### 2.2.1.2 Dimensi Disiplin

Menurut Soekanto (2006:72) disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu. Para pekerja datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik. Dalam hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Tata cara berpakaian. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Penggunaan alat kantor. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena terjadi kerusakan saat menggunakan perlengkapan kantor akan mengakibatkan kerugian-kerugian dan menurunkan kinerja karyawan tersebut.
4. Ketaatan pada peraturan. Mengikuti tata cara yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti tata cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan karyawan terhadap

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

perusahaan nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan juga meningkat.

5. Tanggug jawab yang tinggi. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan kinerja karyawan tinggi.

## 2.2.2 Motivasi kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2013:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Mangkunegara (2015:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksima”.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan mengarahkan,



menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2012:379).

Mathis dan Jackson (2011:89) mengemukakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan. Oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Jenis-Jenis Motivasi Jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut (Hasibuan 2017, 150):

- 2.3 Motivasi Positif Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2.4 Motivasi Negatif Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang berakibat kurang baik.

Dari beberapa pendapat tokoh diatas, maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadikan landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan

#### 2.2.2.2 Dimensi Motivasi

Dimensi Motivasi pada penelitian ini didasari oleh pendapat Robbins (2013:232) yang menjelaskan mengenai teori kebutuhan McClelland bahwa kebutuhan seseorang berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

#### 2.2.3 Lingkungan kerja

##### 2.2.3.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja



mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Simanjuntak (2015:39), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja. Metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Menurut Nitisemito (2015:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berupa fisik berkaitan dengan sarana dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



prasarana. Sedangkan yang berkaitan dengan non fisik atau sosial adalah kondisi kerja yaitu hubungan baik antara atasan dan bawahan atau antara sesama karyawan.

Menurut Mardiana (2015), lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sedangkan menurut Ahyari (2012:126) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 2.2.3.2 Dimensi Lingkungan kerja

Dimensi lingkungan kerja pada penelitian ini didasari pada pendapat Sedarmayanti (2011), yang membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik, yaitu:

1. Lingkungan kerja Fisik
  - a. Penerangan cahaya
  - b. Temperatur
  - c. Kelembaban
  - d. Sirkulasi Udara
  - e. Kebisingan
  - f. Getaran Mekanis
  - g. Bau-bauan
  - h. Tata warna
  - i. Dekorasi tata letak
  - j. Musik
  - k. Keamanan
2. Lingkungan kerja non fisik
  - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
  - b. Hubungan kerja antar rekan kerja.



#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## 2.2.4 Kinerja Karyawan

### 2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku individu. Hasil yang diharapkan dapat merupakan tujuan dari individu itu sendiri maupun tuntutan organisasi dimana individu bekerja. Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Maryoto (2010:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi.

Wirawan (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesesungguhan serta waktu.

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang



bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

### 2.2.3.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Secara umum, Menurut Wirawan (2015:54) dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu

1. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung atau diukur kuantitas dan kualitasnya. Indikator yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitas dan kualitas kerja.
2. Perilaku kerja. Ketika berada di tempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja adalah perilaku yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan perilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian adalah kepemimpinan dan ketelitian.
3. Sifat Pribadi. Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, merupakan sifat pribadi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas. Indikator yang digunakan adalah inisiatif dan kejujuran.



### 2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan membandingkan kondisi nyata yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu, sebagai berikut:

No	Nama	Judul	Hasil peneitian	Saran Peneliti
1	(Hidayat dan Taufiq, 2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersama-sama membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama. Penelitian ini masih terdapat keterbatasan baik dari penentuan sample, penelitian atau pun variabel penelitian, karena tentunya variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak saja dimungkinkan untuk dilakukan penelitian lanjutan.
2	(Suwondo dan Sutanto, 2015)	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian memberikan implikasi untuk peningkatan kenyamanan lingkungan kerja, tingkat di-siplin kerja dan kinerja karyawan khususnya pada lingkungan perbankan.

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

			Bank di kota Malang.	selanjutnya perlu menambahkan variabel bebas, seperti insentif dan pelatihan, agar menghasilkan penelitian baru yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan
3	(Aziz, 2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal	Hasil dalam penelitian ini adalah Motivasi, disiplin dan lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang.	Adapun saran yang diberikan untuk menelitian yang akan datang ada sebagai berikut: 1. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan jenis instansi lain sebagai obyek penelitian. 2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan juga meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak diteliti oleh peneliti.
4	(Oktafien, 2018)	Peran Persepsi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNSD Se-SKPD/ Unit Kerja Di Lingkungan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara persepsi lingkungan kerja dan disiplin	Pada dasarnya persepsi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota BDG sudah cukup tinggi, namun masih ada hal yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



	Pemerintah Kota BDG)	pegawai terhadap kinerja pegawai.	harus ditingkatkan seperti meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan waktu yang diberikan dalam mengemban pekerjaan melalui penggunaan waktu kerja yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya
(Rofi, 2012)	Pengaruh Disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang	Dari hasil analisa disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Ternyata tingkat pengalamannya lebih rendah dibandingkan dengan disiplin kerja karyawan. Dengan begitu diharapkan memberi pelatihan, kursus, atau pengarahan yang sifatnya membangun agar karyawan dapat bekerja secara profesionalisme	Setelah mengetahui hasil dari penelitian ini maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut 1. Disiplin kerja yang ada sudah merupakan faktor yang paling dominan oleh sebab itu agar disiplin kerja yang ada di tingkatkan agar apa yang menjadi harapan karyawan bisa terlaksana, dengan kepuasan dalam bekerja maka Prestasi kerja karyawan pun dapat meningkat. 2. Pengalaman kerja perlu diadakan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

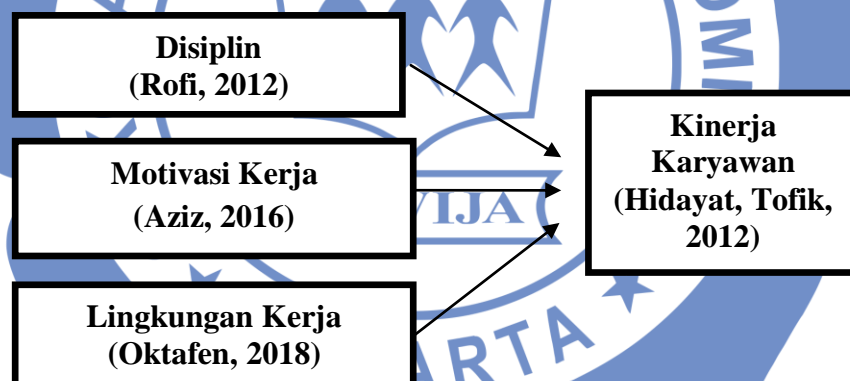
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



			dalam menangani pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja.	pelatihan, atau bimbingan kepada karyawan yang baru guna menunjang karyawan dalam pengembangan diri menjadi lebih baik.
--	--	--	---	---

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



### Keterangan :

$X_1$  = Variabel bebas (Disiplin)

$X_2$  = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

$X_3$  = Variabel bebas (Lingkungan kerja)

$Y$  = Variabel terikat (Kinerja Karyawan).



#### 2.4.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian Rofi, (2012) disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Ternyata tingkat pengalamannya lebih rendah dibandingkan dengan disiplin kerja karyawan. Dengan begitu diharapkan memberi pelatihan, kursus, atau pengarahan yang sifatnya membangun agar karyawan dapat bekerja secara profesionalisme dalam menangani pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

#### 2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Setelah dilakukan penelitian oleh Aziz, (2016) maka di peroleh hasil analisis dan pengujian terhadap hipotesis yang diujikan, diambil kesimpulan atas hipotesis-hipotesis tersebut. Berikut ini kesimpulan penelitian atas empat hipotesis penelitian yang digunakan. Motivasi, disiplin dan lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang. Hal tersebut dibuktikan dari hasil p-value.

#### 2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Oktafen (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara persepsi lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. Kontribusi dari persepsi lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas atau variabel



yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,474 atau sebesar 47,4% dan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Tufik, (2012) menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian tingkat koefisien determinasi sebesar  $R^2=0.885$ .

#### 2.5 Hipotesis

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian” (Sugiyono 2015:93). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk
2. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk
3. Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk.





## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai selesai. Berikut jadwal penelitian:

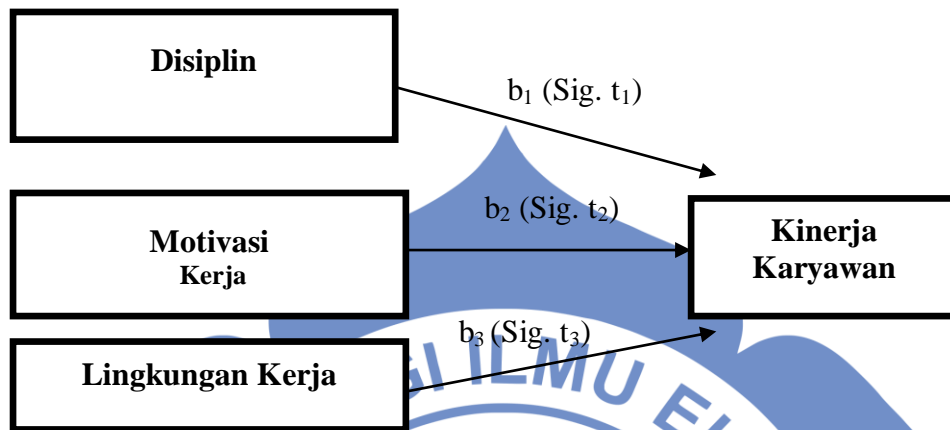
No	Kegiatan	BULAN									
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	
1	Pengajuan UP										
2	Seminar Proposal										
3	Pengumpulan Data										
4	Pengolahan data										
5	Konsultasi										
6	Ujian tesis										
7	Revisi										
8	Penyerahan hasil penelitian										

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

#### 3.2. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, dengan maksud untuk mencari hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Tipe penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah tipe penelitian eksplanatori, karena penelitian ini menerangkan kinerja karyawan berdasarkan variabel yang digunakan dalam rangka menguji hipotesis yang telah diajukan, diterima atau ditolak.

Desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Agar tidak terjadi perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang akan dianalisis, maka diperlukan batasan operasional dari variabel-variabel beserta definisi operasionalnya. Definisi operasional variabel berisikan unsur-unsur dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (independen) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Adapun yang merupakan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Disiplin (X<sub>1</sub>)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Secara

keseluruhan, penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam variabel disiplin (X1) ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel Disiplin(X1)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Ketepatan waktu	1. Datang tepat waktu 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Likert	1-2
Tata cara berpakaian	3. Berpakaian rapi 4. Menggunakan seragam sesuai peraturan	Likert	3-4
Penggunaan alat kantor	5. Menggunakan peralatan kantor secara hati-hati 6. Merawat peralatan kantor	Likert	5-6
Tanggung jawab tinggi	7. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 8. Siap menanggung resiko	Likert	7-8
Ketaatan terhadap peraturan kantor	9. Mematuhi peraturan kantor	Likert	9

Sumber: Soekanto (2006)

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam variabel Motivasi Kerja (X2) ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 Operasional Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Kebutuhan prestasi	10. Menikmati tantangan 11. Ingin tahu bagaimana kemajuan ketika sedang menyelesaikan tugas 12. Menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis 13. Menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	Likert	10, 11, 12, 13
Kebutuhan kekuatan	14. Menikmati persaingan dan kemenangan 15. Menikmati tanggung jawab 16. Suka memengaruhi orang lain	Likert	14, 15, 16
Kebutuhan hubungan	17. Membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja 18. Menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi 19. Menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	Likert	17, 18, 19

Sumber: Robbins (2013)

### c. Lingkungan kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja (X3) ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 Operasional Variabel Lingkungan kerja (X3)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Lingkungan kerja fisik	20. Penerangan ditempat kerja 21. Temperatur 22. Kelembaban 23. Sirkulasi udara 24. Kebisingan 25. Getaran mekanis 26. Bau-bauan	Likert	20-30

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
	27. Tata warna 28. Dekorasi / tata letak 29. Musik 30. Keamanan		
Lingkungan kerja non fisik	31-32. Hubungan kerja antar pimpinan dengan bawahan 33-34. Hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan lainnya	Likert	31-34

Sumber: Sedarmayanti (2011)

2. Variabel terikat yaitu faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y), dimana kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan (Y) ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.5 Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Hasil kerja	35. Kuantitas kerja 36. Kualitas kerja	Likert	35, 36
Perilaku kerja	37. Kepemimpinan 38-39 Ketelitian	Likert	37-39
Sifat pribadi	40. Inisiatif 41. Kejujuran	Likert	40,41

Sumber: Wirawan (2015)

### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik untuk tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2015:90). Berdasarkan penjelasan diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada kantor pusat Oprasional PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk sejumlah 50 orang.

#### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2015:90). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Teknik yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono 2015:90). Sedangkan sampel yang digunakan ialah dengan sampling jenuh, jadi seluruh populasi dijadikan saampel dalam penelitian ini. Metode sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi yang ada pada PT

Bank anin Dubai Syariah Tbk relatif kecil. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data atau keterangan dan informasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Metode Pengumpulan Data Primer

Merupakan data yang langsung dari objek penelitian, terdiri dari :

- a. Metode kuisioner dengan menyebarkan daftar pertanyaan secara tertutup menyangkut penelitian kepada para responden dengan berbagai alternatif jawaban.

Masing-masing jawaban memiliki bobot skor yang berbeda dari proses pemberian skor ini dihasilkan 5 kategori, yaitu :

- 1) Jawaban STS (sangat tidak setuju) dengan skor 1
- 2) Jawaban TS (Tidak setuju) dengan skor 2
- 3) Jawaban CS (Cukup Setuju) dengan skor 3
- 4) Jawaban S (Setuju) dengan skor 4
- 5) Jawaban SS (Sangat setuju) dengan skor 5

- b. Metode Observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap fenomena yang terjadi di lapangan sesuai dengan fokus penelitian.

## 2. Metode Pengumpulan Data Sekunder

Merupakan data yang tidak secara langsung dari objek penelitian terdiri dari :

- a. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data melalui buku-buku, makalah, literatur, internet dan lain-lain yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
- b. Studi Dokumentasi, dengan cara mengkaji informan yang bersumber dari dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang menyangkut dengan masalah penelitian.

### 3.6. Metode Analisis Data

#### 3.6.1. Pengujian Kualitas Data

Ketetapan suatu pengujian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Oleh karena itu instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data harus valid dan reliable.

##### 3.6.1.1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto 2012:168). Uji validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Umar 2008, 58). Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat





mengungkap data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikan 5%.

#### 3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto 2012:178). Untuk menguji tingkat reliabilitas dalam penelitian ini digunakan reliabilitas internal yaitu menggunakan data dan instrumen yang telah dibuat sebelumnya. Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010) hasil pengukuran dikatakan reliable jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0,6.

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, varians indicator-indikator variabel. Penelitian ini akan mengukur asumsi normalitas, multikolinieritas, dan homoskedastisitas.

Mode regresi yang digunakan benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representative atau disebut BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) jika model tersebut memenuhi asumsi dasar klasik regresi.

Model Regresi yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disiplin

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan kerja

a = Konstanta regresi

$b_{1,2,3}$  = angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen. Bila n (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

e = Error Terms (5%)

Penjabaran dari asumsi dasar klasik regresi di atas adalah sebagai berikut :

#### 3.6.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2015:74) mengemukakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji Normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0,05 (5%). Apabila probabilitas nilai koefisien  $\alpha > 0,05$  maka dapat terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai koefisien  $< 0,05$  maka tidak dapat terdistribusi normal (Santoso, 2010).

#### 3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu gejala yang terjadi pada sampel, pada salah satu asumsi regresi linier berganda adalah bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebasnya (Umar, 2008). Penyimpangan asumsi klasik ini karena adanya Multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk menguji tidak adanya Multikolinieritas dapat dilihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana

setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresikan terhadap independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ). Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $\text{tolerance} < 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ .

#### 3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2015:69) menguji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisisnya adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.6.2.4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107) autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang

bebas dari autokorelasi. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Run Test. Run test merupakan bagian dari statistik non-parametrik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Run test digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis). Run test dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, yaitu:

$H_0$  : residual (res\_1) random (acak)

$H_A$  : residual (res\_1) tidak random

Dengan hipotesis dasar di atas, maka dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan Run test adalah (Ghozali, 2016:116):

1. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima. Hal ini berarti data residual terjadi secara tidak random (sistematis).
2. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak. Hal ini berarti data residual terjadi secara random (acak).

### 3.6.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas t tes untuk pengujian parsial dan

probabilitas F untuk simultan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%), dengan ketentuan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (Disiplin, Motivasi dan Disiplin) secara keseluruhan terhadap variabel dependen

- a. Jika Probabilitas  $F_{tes} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- b. Jika Probabilitas  $F_{tes} \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

#### 2. Pengaruh Parsial

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%.

- a. Jika Probabilitas  $t_{tes} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- b. Jika Probabilitas  $t_{tes} \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, Secara garis besar terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,696. Uji signifikansi menggunakan uji F diperoleh harga Fhitung sebesar 38,445 dikonsultasikan dengan Ftabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,807. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $38,445 > 2,807$ ).

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi untuk disiplin sebesar 0,410, selain itu nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi Motivasi kerja sebesar 0,265, selain itu sig  $0,001 < 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,123, selain itu nilai sig.  $0,023 < 0,05$ .

## 5.2. Saran

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

1. Untuk meningkatkan disiplin, di antaranya adalah absensi, hendaknya perusahaan lebih tegas dalam memberikan sanksi hukuman misalnya jika karyawan melanggar peraturan maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji, dan jika karyawan tersebut belum juga menaati peraturan maka akan diberikan SP (Surat Peringatan).
2. Perhatian terhadap motivasi karyawan perlu memperoleh pertimbangan tersendiri sehingga dapat ketrampilan dan kemampuan kerja dalam bekerja dan tentunya pencapaian kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan.
3. Lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya ketersediaan fasilitas dan alat bantu kerja di lingkungan kantor, dan budaya kerja yang harmonis di lingkungan kantor misalnya hubungan kerja antara sesama karyawan yang terjalin baik, begitu juga hubungan kerja dengan atasan dan bawahan yang terjalin baik.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. *Manajemen Produksi; Pengendalian Produksi*. Edisi empat. Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012.
- Aurelia Potu. "Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado." *Jurnal EMBA* 1 (4): 1208–18. <https://doi.org/2303-1174>, 2013.
- Aziz, M. Abdul. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal." *Jurnal MULTIPLIER* 1 (1): 99–108, 2016.
- Febriana, Nina Indah. "Analisis Kualitas Pelayanan Bank Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung." *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah* 3 (1). <https://doi.org/10.21274/an.2016.3.1.145-168>, 2016.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2015.
- Hasibuan, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Hidayat, Zainul, dan Muchamad Taufiq. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang." *WIGA* 2 (1): 79–97, 2012.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2015.
- Mardiana. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 2015.
- Mardiyanti, Oktavika Alrina, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya. "The Effect Of Financial Compensation And Non Financial Compensation On Employees' Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study on Permanent Employees of PT Citra Perdana Kendedes in Malang, East Java)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 62 (1): 135–44, 2018.
- Maryoto, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE,

2010.

Mathis, R, dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Moekijat. *Manajemen kepegawaian (Personnel Management)*. Bandung: Alumni, 2014.

Mulyanto, H., dan A. Wulandari. *Penelitian: Metode dan Analisis*. Bandung: CV. Agung, 2010.

Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2015.

Oktafien, Shinta. "Peran Persepsi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNSD Se-SKPD/ Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota BDG)." *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 2 (1): 440–52, 2018.

Richard, L. *Era baru manajemen*. Edisi 9, B. Jakarta: Salemba Empat, 2010.

Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedu. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.

Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT INDEKS, 2013.

Rofi, Ahmad Nur. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang." *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* 3 (1): 1–21, 2012.

Santoso, Eko. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus." *E-Jurnal Universita Diponegoro*, 2013.

Santoso, Singgih. *Statistik Non Parametrik Konsep dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2010.

Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sidanti, Heny. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun." *Jurnal JIBEKA* 9 (1): 44–53, 2015.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2010.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Simanjuntak, P. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FEUI, 2015.
- Soekanto, Soedjono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Sugiyono. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2015.
- Suwondo, Diah Indriani, dan Eddy Madiono Sutanto. "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan." *JMK* 17 (2): 135–44. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>, 2015.
- Tampi, Bryan Johannes. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)." *Journal "Acta Diurna"* III (4): 1–20. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>, 2014.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- . *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta