

## PENGARUH DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA BUDAYA ORGANISASI ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Rahman Hasibuan<sup>1</sup>, Arnesih<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan  
Rahmanhasibuan65@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan  
arnesih1303@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja lingkungan kerja budaya organisasi etos kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswatun Dan Rekan yang berjumlah sebanyak 42 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *sampling jenuh*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung} 9.862 > f_{tabel} 0.247$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ .

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work discipline, work environment, organizational culture, work ethic on employee performance. The type of data used in this study is quantitative data with data techniques using a questionnaire. The population in this study were all employees of Kantor Jasa Penilai Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswatun Dan Rekan, with as many as 42 employees. The sampling technique in this study was carried out by saturated sampling technique. The results showed that: 1. Work discipline has no effect on employee performance, 2. Work environment has no effect on employee performance, 3. Organizational culture that affects employee performance, 4. Work ethic affects employee performance, 5. Work discipline, work environment, organizational culture, work ethic simultaneously affect employee performance as evidenced by the value  $f_{count}$  of  $9.862 > f_{table} 0.247$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

*Keywords : Work Discipline, Work Environment, Organizational Culture, Work Ethic on Employee Performance*

---

*Detail Artikel :*

*Diterima : 20 September 2021*

*Disetujui : 27 Oktober 2021*

## PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan salah satunya adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja menurut Rivai ( 2006 ) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenanga kerja. Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan apabila lingkungan kerja baik, maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat berperan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Salah satu pengertian budaya organisasi menurut Drs. Triguno, DIPL, EC. LLM (2000) Suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai - nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat/organisasi, kemudian tercermin dari sikap manjadi sebuah perilaku.

Begitupun dengan masih rendahnya etos kerja karyawan KJPP MBPRU dan Rekan disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri sendiri untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang

diinginkan. Semua itu sangat bertolak belakang dengan salah satu pendapat Sinamo (2011) menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek - aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan. Etos kerja merupakan karakteristik karyawan dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan memiliki Etos kerja yang berbeda – beda.

Tidak ketinggalan mengenai kinerja, Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi.

Dalam memberikan layanan KJPP MBPRU dan Rekan selalu didasari dengan etika bisnis yang fair dan nilai-nilai yang ditanamkan pada setiap tenaga ahli yaitu integritas, keakuratan, profesionalisme, konsistensi, inovasi, komunikasi dan kebersamaan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Adapun indikator kedisiplinan menurut Simamora (2016) dalam Sari(2018) yaitu Kepatuhan pada peraturan, Efektif dalam bekerja, Tindakan korektif, Kehadiran tepatwaktu dan menyelesaikan pekerjaan tepatwaktu.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja adalah tempat bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi. Lingkungan kerja dapat di ukur dengan indikator seperti susunan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan ketersediaannya fasilitas – fasilitas yang ada sehingga mendukung kelancaran sebuah pekerjaan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi atau *corporate cultures* eringdiartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang di mengerti dan di patuh bersama, yang di miliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satukeluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Menurut Wardiah (2016), Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

### **Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2017), Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip - prinsip yang mengaturnya, nilai - nilai luhur yang menggerakkannya, sikap - sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar – standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau prestasi kerja merupakan suatu usaha yang diperoleh oleh seorang pegawai dar

ikemampuan yang dimilikinya terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut dengan baik, dan prestasi kerja tersebut adalah hasil dari penilaian / pengukuran oleh perusahaan dimana memuat beberapa criteria terhadap pegawai yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

## **METODOLOGI**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian secara langsung pada obyek yang diteliti untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Populasi Dalam penelitian kali ini populasi yang digunakan yaitu di ambil dari karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswatun dan Rekan, yang berjumlah 42 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu semua populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang.

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan adalah dengan metode survey dengan membuat kuesioner kepada responden (pelanggan) yang akan menjawab pernyataan – pernyataan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswatun Dan Rekan.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya validnya pernyataan pada suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi hitung dengan  $r_{tabel}$ . R hitung dicari dengan menggunakan rumus SPSS.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kestabilan dan konsisten terhadap pernyataan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran pada reliabilitas menggunakan teknik *cronbach alpha*. Dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,60 atau > 0,70.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variable independen dan variable dependen terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan histogram dan normal p-plot of regression standardized residual dan uji kolmogorov-smirnov.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan dan yakorelasi antara variable independen. Multikolinieritas juga dapat ditandai melalui nilai *tolerance* (TOL) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residu antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

### **Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Etos Kerja) dan variable dependen (Kinerja Karyawan).

### **Uji T**

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Etos Kerja) dan variable dependen (Kinerja Karyawan) secara individual.

### **Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variable independen ( Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Etos Kerja) terhadap variable dependen (Kinerja Karyawan) secara keseluruhan.

### **Uji R<sup>2</sup>**

Nilai koefisien determinasi terdapat di  $0 < R^2 < 1$ , dimana nilai  $R^2$  yang kecil berarti menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi – variabel dependen amat terbatas. Variabel independen dianggap memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen apabila nilai  $R^2$  mendekati satu. Sehingga jika  $R^2 = 0$  maka diantara variable independen dan variable dependen tidak mempunyai hubungan, sedangkan jika  $R^2 = 1$  maka diantara variable independen dan variable dependen terdapat suatu hubungan yang kuat.

## PEMBAHASAN

### Uji Validasi

Dengan menggunakan SPSS versi 25 yang dimana *corrected item-total correlation* > r tabel, dengan sampel 42 dan r tabel 0.304. Data yang telah di olah valid

### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini terlihat dari jawaban responden dikatakan stabil apabila *cronbach alpha* > 0,60. data yang telah diolah reliabel

### Regresi Linier Berganda

- a) Diketahui variable disiplin kerja (X1) memiliki nilai  $t_{hitung} 0.937 < t_{tabel} 2.026$  dan nilai signifikansi  $0.355 > 0.05$  yang artinya hipotesis ini ditolak dan variable independen (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable idepeden (Y). Maka disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Diketahui variable lingkungan kerja (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} 0.559 < t_{tabel} 2.026$  dan nilai signifikansi  $0.580 > 0.05$  yang artinya hipotesis ini ditolak dan variabel independen (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable depeden (Y). Maka lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Diketahui variable budaya organisasi (X3) memiliki nilai  $t_{hitung} 2.322 > t_{tabel} 2.026$  dan nilai signifikansi  $0.026 < 0.05$  yang artinya hipotesis ini diterima variable independen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable depeden (Y). Maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d) Diketahui variable etos kerja (X4) memiliki nilai  $t_{hitung} 2.205 > t_{tabel} 2.026$  dan nilai signifikansi  $0.034 < 0.05$  yang artinya hipotesis ini diterima dan variable independen (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable depeden (Y). Maka etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Simultan)

Berdasarkan table diatas dapat dilihat nilai  $f_{hitung} 9.862 > f_{tabel} 0.247$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  artinya hipotesis ini diterima dan seluruh variabe lindependen (X1, X2, X3, X4) berpengaruh signifikan terhad ap variabel depeden (Y). Maka disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinan)**

Berdasarkan table diatas dapat dilihat nilai R square sebesar 0.516 atau sebesar 51.6% yang artinya variable independen (X1, X2, X3, X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable depeden (Y) sebesar 51.6% dan sisanya sebesar 48.4% diperngaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungankerja,budaya organisasi,etos kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswantun dan Rekan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan maka data yang terkumpul dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswantun dan Rekan.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswantun dan Rekan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswantun dan Rekan.
4. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswantun dan Rekan.
5. Disiplinkerja, lingkungankerja, budaya organisasi, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswantun dan Rekan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan maka penulis akan memberikan saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua pihak di Kantor Jasa Penilaian Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswantun dan Rekan. Adapun saran-saran yang penulis berikan adalah sebagaiberikut :

1. Diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan etos kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimana hal tersebut dapat

meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada Kantor Jasa Penilaian Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswantun dan Rekan.

2. Diharapkan kepada semua karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswantun dan Rekan dapat meningkatkan kedisiplinan agar dapat meningkatkan kinerja yang baik.
3. Diharapkan kepada semua karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswantun dan Rekan dapat mematuhi standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku supaya dapat meningkatkan kinerja yang baik.
4. Diharapkan kepada semua karyawan Kantor Jasa Penilaian Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswantun dan Rekan dapat membentuk atau membuat sebuah budaya organisasi dan etos kerja yang baik sehingga dapat terciptakan kenyamanan pada semua karyawan pada saat bekerja.
5. Diharapkan kepada Kantor Jasa Penilaian Publik Properti Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswantun dan Rekan dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman, aman serta sesuai standar yang ada sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik untuk karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin, (Edisi Ketiga, April 2019). *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Ahmad Mulyadi, 2020. *Skripsi Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja, dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Honorer Bagian Pelayanan Kesehatan Instalasi Rawat Inap RSUD Embung Fatimah Kota Batam*. Universitas Riau Kepulauan.
- Cynthia Listiana, 2018. *Skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Putra Malindo Sejati Batam*. Universitas Riau Kepulauan.
- Destu Aji Hanantoko, Rini Nugraheni, 2017. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Dr. H. MASRAM, SE., MM., M.Pd.Dr. Hj. MU'AH, SE., MM. (2017). *E- Book Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Taman Sidoarjo : ZifatamaPublisher.
- Dr. Mahmudah Enny W., SE., M.Si. 2019. *E – Book Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Jawa Timur : UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hery, S.E., M.Si (Cetakan I, 2013). *Cara Cepat dan Mudah Memahami Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Gava Media.
- Lisa Efrina, 2019. *Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syari'ah*, Universitas Islam Negeri Lampung.
- Moh. Nazir, Ph. D, 1983 (Cetakan Keenam Oktober 2005). *Metode Penelitian*. Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.
- Muhammad Deni, 2018. *Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik*, Universitas Sjakhyakirti Palembang.
- Rivai dan Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo
- Rukmini, 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkunga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar*. STIE AAS Surakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitafi, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Syuhermawan, 2014. *Jurnal Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aremo Tanjung Riau*. Universitas Riau Kepulauan.
- Tanjung, R., Hadi, M. A., Nabela, S. D., Aziwanto, J., & Hardiansyah, R. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA KARYAWAN PT. SRI INDAH LESTARI DALAM RANGKA PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 1(1), 120-129.
- Ratnasari, L., & Rahmawati, R. (2020). Uji similarity Jurnal Workplace bullying causing negative employee behaviours: A case from the Indonesian banking sector.

