

Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Mulia

**Rifky Ardhana Kisno Saputra
Siti Nur Wahidah**

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen
Universitas Islam Darul ‘ulum Lamongan

rifkyardhana@unisda.ac.id
sitinurwahidah55@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Mulia baik secara simultan ataupun parsial. Adapun latar belakang penelitian ini, peneliti menemukan permasalahan kurang maksimalnya kinerja karyawan yang diduga akibat rendahnya motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data primer diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari data studi kepustakaan. Dalam penentuan sampel digunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dimana teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional dan didapatkan 45 orang responden. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji hipotesis, uji f (uji simultan), uji t (uji parsial), koefisien determinasi. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji parsial variabel lingkungan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Dalam era globalisasi Sumber Daya Manusia (SDM)¹ merupakan salah satu aset yang harus dimiliki sebuah perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Hal ini menandakan

¹ Sumber Daya Manusia (SDM) selanjutnya akan ditulis dengan SDM.

bahwa keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan.

Salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang disyaratkan. Persaingan yang semakin sengit karena perubahan teknologi yang canggih dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peranan penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, promosi, sistem imbalan dan sebagainya. Dengan dilakukannya penilaian kinerja karyawan perusahaan akan memperoleh informasi sejauh mana hasil kerja yang dicapai karyawan selama waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Saputra, R. A. K., & Rosyida, I. A. menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.² Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Shadare dan Ayu dalam Busroh mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yakni tingkat motivasi yang ditunjukkan masing-masing pekerja, yakni motivasi intrinsik.³ Menurut Edwin B Flippo dalam Hasibuan “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.⁴ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*) Teori motivasi yang sering disebut adalah Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow. Teori ini dipelopori oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 yang menyatakan bahwa manusia

² Saputra, R. A. K., & Rosyida, I. A. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di Mts. N 1 Lamongan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 93-102.

³ Busroh, Muhammad (2018), *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan ke-1, Prenadamedia Group, Jakarta. Hal. 93

⁴ Hasibuan, Malayu S.P. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta. Hal. 143

mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut. Keperluan itu terwujud dalam beberapa tahap kepentingan. Maslow memandang motivasi manusia sebagai herarki 5 (lima) macam kebutuhan. Menurut Maslow, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat bagi mereka pada waktu tertentu. Setiap kebutuhan harus dipuaskan sebelum individu tersebut mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhan ke tingkat yang lebih tinggi.

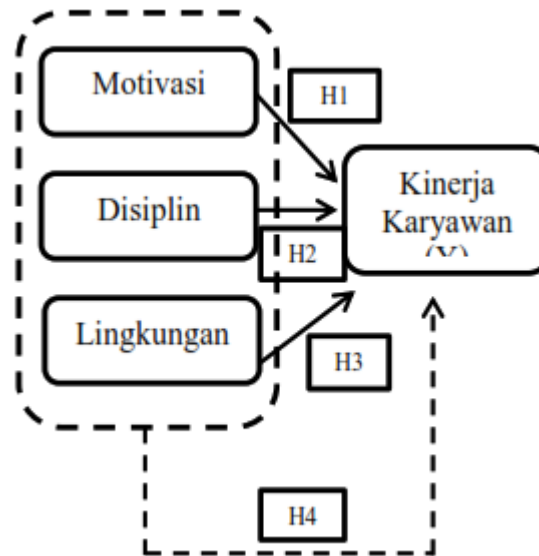
Indikator lain yang perlu dipertimbangkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan adalah kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan Hasibuan mengatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”⁵ Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan disekitar tempat kerja tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Seperti yang dikemukakan Robbins lingkungan kerja fisik atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.⁶ Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat dari kinerjanya melalui kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan serta berkomunikasi dengan baik dan lancar kepada para karyawannya serta menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan.

⁵ Hasibuan, Malayu S.P. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta. Hal. 193

⁶ Sedarmayanti, (2017) “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja”, Mandar Maju, Bandung, Hal. 26

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan yang akan dicapai adalah mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Mulia Babat baik secara parsial dan simultan. Adapun kerangka konseptual yang dapat dibuat adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Gambar 1 menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ada empat, diantaranya sebagai berikut.

H₁: Adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Adanya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H₄: Adanya pengaruh Motivasi Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BTM Mulia Babat yang berjumlah 80 karyawan. Dari hasil perhitungan rumus Slovin maka diperoleh jumlah minimal sampel yang dibutuhkan sebesar 45 sampel sebagai responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah a) wawancara b) studi kepustakaan c) kuesioner. teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

KSPSS BTM Mulia

KSPSS BTM Mulia adalah lembaga mikro syariah dengan tujuan membantu meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan pola syariah. Sistem operasional berbasis syariah dikelola secara transparan oleh KSPSS BTM Mulia dengan penerapan prinsip bagi hasil dalam setiap transaksi (akad). KSPSS BTM Mulia berdiri sejak 11 November 2009 dan mulai beroperasi tepat 1 Januari 2010, inisiatif pendirian BTM Mulia ini berawal dari keprihatinan Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM)⁷ Babat atas banyaknya rentenir / *bank titil* yang ada di Babat, terutama di Pasar Babat. Di sisi lain, Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Babat yang notabennya merupakan PCM yang mengelola banyak amal usaha melihat bahwa Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) yang ada di bawah PCM Babat menegelola dan memiliki dana yang cukup banyak dan dana tersebut banyak ditempatkan di bank-bank umum yang ada di Babat. Selain itu warga Muhammadiyah di Babat diyakini juga banyak yang memiliki dana yang ditempatkan di bank-bank umum tersebut. PCM Babat melihat hal ini merupakan potensi besar untuk diberdayakan dan akan bisa memberikan manfaat lebih baik untuk persyarikatan Muhammadiyah maupun untuk masyarakat pada umumnya.

Analisis Data

Uji Validitas

Dikatakan valid jika skor item berkorelasi secara signifikan dengan total skor yang ditunjukkan dari r hitung $>$ r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	r hitung		r tabel	Keterangan						
Motivasi (X1)	X1.1	0,709	>	0,294	Valid	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,452	>	0,294	Valid
	X1.2	0,573	>	0,294	Valid		X3.2	0,752	>	0,294	Valid
	X1.3	0,622	>	0,294	Valid		X3.3	0,663	>	0,294	Valid
	X1.4	0,705	>	0,294	Valid		X3.4	0,728	>	0,294	Valid
	X1.5	0,619	>	0,294	Valid		X3.5	0,547	>	0,294	Valid
	X1.6	0,623	>	0,294	Valid		X3.6	0,658	>	0,294	Valid
	X1.7	0,702	>	0,294	Valid		X3.7	0,707	>	0,294	Valid
	X1.8	0,678	>	0,294	Valid		X3.8	0,759	>	0,294	Valid
	X1.9	0,707	>	0,294	Valid		X3.9	0,686	>	0,294	Valid
	X1.10	0,650	>	0,294	Valid		X3.10	0,803	>	0,294	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,768	>	0,294	Valid	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,653	>	0,294	Valid
	X2.2	0,757	>	0,294	Valid		Y.2	0,705	>	0,294	Valid
	X2.3	0,847	>	0,294	Valid		Y.3	0,727	>	0,294	Valid
	X2.4	0,844	>	0,294	Valid		Y.4	0,723	>	0,294	Valid
	X2.5	0,810	>	0,294	Valid		Y.5	0,706	>	0,294	Valid
	X2.6	0,742	>	0,294	Valid		Y.6	0,770	>	0,294	Valid
							Y.7	0,688	>	0,294	Valid
							Y.8	0,659	>	0,294	Valid
							Y.9	0,384	>	0,294	Valid
							Y.10	0,396	>	0,294	Valid

⁷ Selanjutnya Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) akan ditulis dengan PCM.

Perhitungan uji validitas Tabel 1 menunjukkan bahwa semua r hitung $> r$ tabel pada nilai signifikansi (0.05) dan $df = 45 - 2 = 43$, dapat diketahui r hitung tiap-tiap item $> 0,294$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini Valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan indikator dari suatu variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha		Standart Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,853	>	0,70	Reliabel
Disiplin (X2)	0,883	>	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,868	>	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,840	>	0,70	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0.70 dengan demikian variabel (motivasi, disiplin dan lingkungan kerja) dapat dikatakan Reliabel.

Regresi Linier Berganda

Gambaran hasil perhitungan statistik yaitu variabel bebas X1 X2, X3 terhadap variabel terikat (Y), perhitungan regresi didapatkan suatu persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 6.710 + 0.369 X1 + 0.652 X2 + 0.053 X3$$

Koefisien korelasi b_1 motivasi sebesar 0.369, menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh sebesar 36.9% terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan pengaruh motivasi sebesar 1% akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 36.9% dan sebaliknya penurunan 1% akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 36.9% dengan asumsi X1 konstan.

Koefisien regresi b_2 disiplin sebesar 0.652, menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh sebesar 65.2% terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan disiplin sebesar 1% akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 65.2% dan sebaliknya penurunan 1% akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 65.2% dengan asumsi X2 konstan

Koefisien regresi b_3 lingkungan kerja sebesar 0.053, menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 5.3% terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 5.3% dan sebaliknya penurunan 1% akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 5.3% dengan asumsi X3 konstan

Hal ini berarti mempunyai arah perubahan yang searah dengan variabel terikat. Koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0.652 mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan

variabel bebas lainnya. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi X1	0.451	2.218	Non Multikolonieritas
Disiplin X2	0.563	1.775	Non Multikolonieritas
Lingkungan Kerja X3	0.464	2.156	Non Multikolonieritas

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* < 0.10 dan nilai VIF > 10, maka penelitian ini sifatnya tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Autokolerasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokolerasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel independen

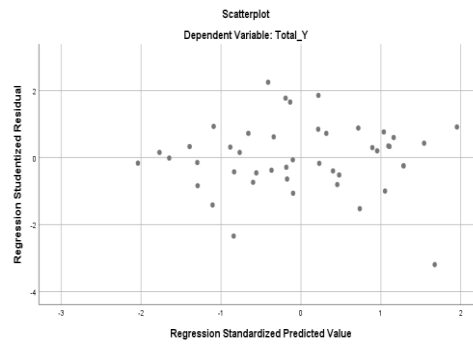
Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	0.645	0.619	3.064	1.616

Tabel 4 menjelaskan bahwa nilai Durbin Watson adalah 1.616 sedangkan $dl = 0.619$ jadi dapat dilihat dalam pengambilan keputusan yaitu tidak ada autokolerasi negative karena $4 - dl < d < 4$ sama dengan $4 - 0.619 < 1.616 < 4$.

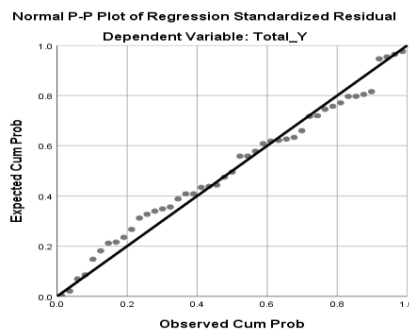
Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas secara scatterplot titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 dan pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar 2 Scatterplot Heterokedastisitas

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar sumbu diagonal grafik maka model regresi memenuhi uji normalitas.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t nilai signifikan $\alpha = 10\%$ (0,10), didapatkan nilai t tabel sebesar 1.677 Df = n-k (50-2 = 48). ($\alpha/2$; df = n-k) (0,10/2; 50-2) (0,05; 48)

Tabel 5. Hasil Uji t

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.710	3.874		1.732	0.091
Total_X1	0.369	0.127	0.402	2.901	0.006
Total_X2	0.652	0.184	0.440	3.547	0.001
Total_X3	0.053	0.119	0.062	0.450	0.655

Motivasi (X1)

Dari hasil uji t Tabel 5 diperoleh t hitung (2.901) lebih besar dari nilai t tabel (1.681) dengan df = n-k = 45-2 = 43, pada taraf signifikan 0.10 (0.10/2 = 0.05). Sehingga t hitung > t tabel maka H1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Disiplin (X2)

Dari hasil uji t Tabel 5 diperoleh nilai t hitung (3.547) lebih besar dari pada nilai nilai t tabel (1.681) dengan $df = n-k = 45-2 = 43$, pada taraf signifikan 0.10 ($0.10/2 = 0.05$). Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H2 diterima, yang berarti bahwa variabel bebas disiplin (X2) secara parsial mempengaruhi signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Lingkungan Kerja (X3)

Dari hasil uji t Tabel 5 diperoleh nilai t hitung (0.450) lebih kecil dari pada nilai nilai t tabel (1.681) dengan $df = n-k = 45-2 = 43$, pada taraf signifikan 0.10 ($0.10/2 = 0.05$). Sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H3 ditolak, yang berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	697.882	3	232.627	24.779	.000 ^b
Residual	384.918	41	9.388		
Total	1082.800	44			

Berdasarkan Tabel 6 maka dapat disimpulkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $24.779 > F_{tabel} 3.22$ maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi (X1) disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Uji Determinasi (R2)

Koefisien koerlasi berganda (R) dalam penelitian ini didapatkan sebesar 0,803 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan dalam kategori kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R2) yang didapatkan sebesar 0.645 atau sebesar 64.5%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 64.5%. Sedangkan sisanya sebesar 35.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka simpulng yang didapat adalah sebagai berikut. 1) Variabel motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Mulia. Hasil pengujian dilihat dari uji t (parsial), bahwa nilai t hitung $> t_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho ditolak. 2) Variabel disiplin (X2) berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja karyawan PT. Awam Besaudara-Divisi ART. Hasil pengujian dilihat dari uji t (parsial), bahwa nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak. 3) Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Mulia. Hasil pengujian dilihat dari uji t (parsial), bahwa nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a dan H_o ditolak. 4) Variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Mulia. Dari uji F yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa variabel motivasi disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Mulia

Daftar Rujukan

- Al Faruqi, Awwab Hafidz (2020), The Effect Of Servant Leadership On Establishment Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Through Organizational Commitment Of Employee In Pt. Awam Bersaudara. *Airlangga Development Journal* p-ISSN: 2528-3642.
- Busroh, Muhammad (2018), *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan ke-1, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, Zainul dan Taufiq, Muchamad (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA* Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944
- Juhana, Dudung dan Haryati (2013), Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 7, No. 2, Oktober 2013, 84-94 ISSN 2443- 0633
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keempat belas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nabila, Alician (2022), *Prosedur Pembiayaan Murabahah pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BTM Mulia Babat*, Laporan Praktik Kerja Lapangan, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan.
- Pratama, Aditya Nur (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Razer Brothers, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saputra, R. A. K., & Rosyida, I. A. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di Mts. N 1 Lamongan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 93-102.

- Saputra, R. A. K. (2019). PENGARUH PEMANFAATAN KOPERASI TERHADAP TINGKAT KESEJAHTERAAN WARGA PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM “KARYA AGUNG” BOJONEGORO. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 11(2), 133-136.
- Sari, Junita Dharmala. (2008), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sako Kota Palembang
- Sedarmayanti, (2017) “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja”, Mandar Maju, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan kesepuluh, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Tumlaar, Brigita Ria. (2015), The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulu. *Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015*, Hal. 787-79.
- Turang, Richard Christian. Dkk. (2015), Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance In Pt.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 04 Tahun 2015*.
- Yuliani, E., & Saputra, R. A. K. (2020). Budaya Kerja Islami Di Bri Syari’Ah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 3(2), 31-40.