

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PRAJA MITRA MANDIRI DI SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

RIZA AYUNING WEDHA YANTI

NIM. 15210695

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2019**

ABSTRAK

Pada penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut : (1) Apakah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya?; (2) Apakah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya?; (3) Variabel manakah diantara variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya. Untuk menjawab permasalahan diatas digunakan metode penelitian berikut : (1) Lokasi penelitian dilakukan di PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya. (2) Sampel yang diambil sebanyak 42 responden dan metode sampling yang digunakan adalah *total sampling/sensus* artinya dari 42 responden diambil semua sebagai sampling; (3) Identifikasi variabel yaitu untuk dependen variabel (Y) kinerja karyawan, dan independen variabel (X) terdiri dari Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja; (4) Skala pengukuran menggunakan skala Likert; dan (5) Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian adalah sebagai berikut (1) Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya; (2) Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya; (3) Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya.

Kata-kata kunci : disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

In this study the problem is formulated as follows: (1) Is Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment simultaneously influence the performance of employees of PT. Praja Mitra Mandiri in Surabaya ?; (2) Does Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment partially influence the performance of employees of PT. Praja Mitra Mandiri in Surabaya ?; (3) Which variables among the variables of Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment that have a dominant influence on the performance of employees of PT. Praja Mandiri Partners in Surabaya. To answer the above problems, the following research methods are used: (1) The location of the study was conducted at PT. Praja Mitra Mandiri in Surabaya. (2) Samples taken as many as 42 respondents and the sampling method used is total sampling / census means that from 42 respondents all were taken as sampling; (3) Identification of variables, namely for variable dependent (Y) employee performance, and independent variables (X) consisting of Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment; (4) The measurement scale uses a Likert scale; and (5) The method of analysis uses multiple linear regression analysis. The results of the study are as follows (1) Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment simultaneously influence the performance of employees of PT. Praja Mitra Mandiri in Surabaya; (2) Work Discipline, Organizational Culture and Work Environment partially influence the performance of employees of PT. Praja Mitra Mandiri in Surabaya; (3) Work Environment has a dominant influence on the performance of employees of PT. Praja Mitra Mandiri in Surabaya.

Key words: work discipline, organizational culture, work environment and employee performance.

PENDAHULUAN

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada karyawan baru pada hari pertama mereka bekerja, karena karyawan tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada

tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekwensinya.

Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintah sesuai norma – norma sosial yang berlaku tanpa paksaan (Hasibuan, 2012). Pada pendapat lain disiplin menurut Singodimedjo (2012), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma–norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Terry (dalam Tohardi, 2002), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Lalu disiplin menurut Latainer (dalam Soediono) itu adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu bekerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi tersebut. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai. Adapun disiplin pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja bisa diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma

yg berlaku. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Disiplin dalam suatu perusahaan juga bisa menurun dikarenakan timbulnya gejala yang tidak diharapkan seperti kurangnya motivasi dari para manajer, sehingga semangat karyawan bisa menurun dan kemauan para karyawan menjadi berkurang, dan akhirnya banyak karyawan tersebut melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kualitas kerja karyawan menjadi rendah. Perusahaan harus menegakkan aturan kerja perusahaan dan konsekuensi bagi pegawai jika ada diantara pegawai yang melanggar maka sanksi harus diberlakukan terhadap karyawan yang melanggar tersebut.

Peraturan dibuat oleh perusahaan agar para karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan tersebut takut dan tidak mau lagi untuk melanggarnya. Dengan adanya rasa takut tersebut maka karyawan pun akan lebih taat dan lebih meningkatkan kedisiplinannya dalam menjalankan peraturan yang dibuat perusahaannya, sehingga pelanggaran kedisiplinan pun akan semakin menurun dan berkurang. Jika disiplin dapat dijalankan secara efektif maka perusahaan pun akan mendapatkan dampak positif. Dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak

mengelak menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2011). Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para karyawan atau pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana seorang karyawan bekerja. Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi secara langsung oleh atasan, berusaha tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan seperti bermain dengan teman kerja, bermain game, akan selalu berusaha mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dalam hal ini disiplin kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2015) yaitu "Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai".

Budaya organisasi atau "*Corporate Culture*" sering diartikan sebagai nilai-nilai simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama yang dimiliki sebuah

perusahaan, anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Hal ini didukung oleh pendapat Johns (2012) yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama. Sedangkan Menurut Hersey Blanchard (2014) budaya organisasi adalah cara yang biasa atau tradisional untuk berfikir dan melakukan sesuatu, yang sedikit atau banyak dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi yang harus dipelajari oleh anggota baru paling sedikit menerima sebagian agar diterima menjadi bagian dari perusahaan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja 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 yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2015). Menurut Sedarmayanti (2011) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan kerja fisika dan lingkungan kerja non fisika. Lingkungan kerja fisika adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti (2011). Menurut Sarwoto (2011) Lingkungan kerja fisika adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitas. Lingkungan kerja fisika mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisika ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan,

dan kesesakan. Faktor-faktor fisika ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisika adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisika ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2012) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Menurut Sedarmayanti (2011), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, ruang bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Musik yang mengalun dapat menambah semangat kerja seseorang karena menimbulkan suasana yang gembira dan tidak membosankan (Nitisemito, 2012). Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musikpun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja, bergantung pada jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan karyawan dan kondisi ruang kerja (Mangkunegara, 2011).

Menurut pendapat Mangkunegara (2011) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, dalam arti kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu visi dan misi organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bisa bertahan (*sustainable*) dalam suatu persaingan global. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Setiap perusahaan dipastikan memiliki sebuah peraturan dan tata tertib yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan, yang antara lain adanya kehadiran, seluruh karyawan diwajibkan hadir sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh masing-masing perusahaan. Wexley dan Yukl (2015), mengidentifikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja. Menurut Mc Clelland dalam Mangkunegara, (2011) seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan instansi, (2) *need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk bisa menyelesaikan tugasnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan dan perilaku. Peningkatan prestasi kerja tidak hanya bisa diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja. Salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah bagaimana meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan

produktivitas kerja yang tinggi. Disamping disiplin kerja yang tinggi, diperlukan juga adanya budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang baik. Salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui disiplin kerja yang lebih baik yang mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Disamping adanya disiplin kerja yang baik perlu juga adanya budaya organisasi yang baik dan juga perlu adanya lingkungan kerja yang baik, yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan diharapkan akan meningkat juga.

Berdasarkan pengamatan tersebut peneliti ingin meneliti pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena itulah penulis mempersiapkan tugas akhir (skripsi) ini dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya.**

1. **Judul Penelitian** : Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya.
2. **Variabel bebas** : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja
(Variabel Bebas adalah variabel yang menentukan/mempengaruhi variabel lain)
Variabel terikat : Kinerja Karyawan
(Variabel Terikat adalah variabel yang Ditetentukan/dipengaruhi oleh variabel lain)

3. Permasalahan / Rumusan Masalah :

1. Apakah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya?
2. Apakah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya?
3. Variabel manakah diantara variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya?.

4. Tujuan penelitian :

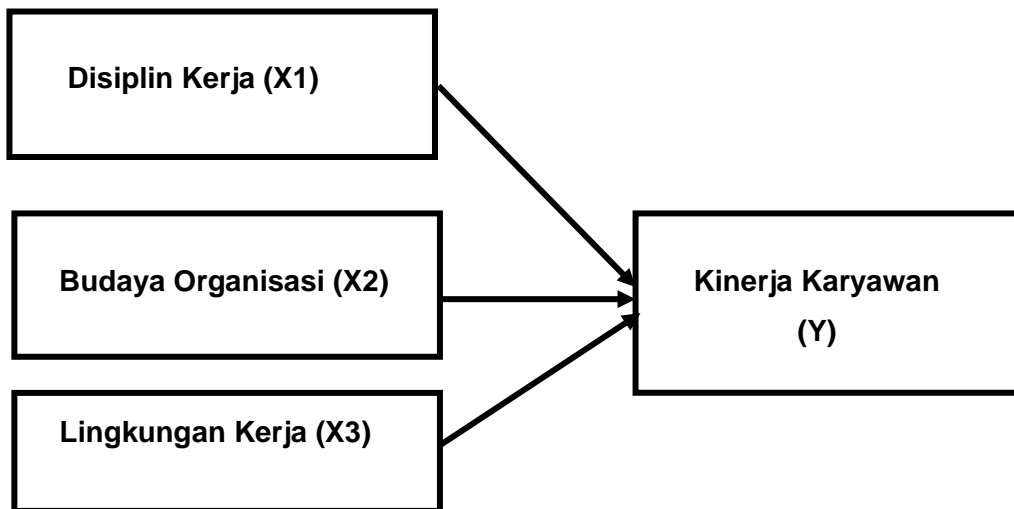
1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya.
3. Untuk mengetahui Variabel mana diantara variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya.

5. Hipotesis : (hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan)

1. Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya.

2. Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya.

- **Kerangka Konseptual**



6. Populasi dan sampel : 42 responden.
7. Teknik pengambilan sampel : Total Sampling (sensus) artinya seluruh karyawan karyawan PT. Praja Mitra Mandiri Di Surabaya dijadikan sampel penelitian
8. Teknik pengumpulan data : obeservasi, wawancara, kuisisioner dengan menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban
9. Teknik analisa data : menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji T dengan software SPSS 23.0
UJI F dipakai untuk menguji hubungan antar variabel secara simultan (bersama-sama/serentak)

UJI T dipakai untuk menguji hubungan antar variabel secara parsial (sendiri-sendiri)

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya.
2. Disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran membangun yang dapat dipergunakan sebagai sarana perbaikan terhadap kinerja karyawan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya:

1. Hendaknya Pimpinan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya tetap mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik dan senantiasa terus menerus memperbaiki lingkungan kerja tersebut menjadi lebih baik lagi sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
2. Hendaknya Pimpinan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya secara konsisten menerapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di lingkungan kerja sehingga bisa mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang tidak diinginkan.

3. Hendaknya Pimpinan PT. Praja Mitra Mandiri di Surabaya terus meningkatkan disiplin kerja dan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*, dimana karyawan yang sangat disiplin akan mendapatkan *reward* dari perusahaan.
4. Hendaknya Pimpinan PT. Praja Mitra Mandiri Surabaya tetap mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik dan terus menerus menciptakan budaya baru yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.
5. Hendaknya Pimpinan PT. Praja Mitra Mandiri Surabaya melakukan kerja sama dengan Perguruan Tinggi, khususnya dengan STIE Mahardhika di Surabaya untuk program pengembangan karyawan dan pendidikan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Raharjo, 2013. Teori-teori Pembangunan Ekonomi Pertumbuhan Ekonomi dan Pertumbuhan Wilayah. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Amri, Sofyan, 2012. Pengembangan dan Model Pembelajaran dalam Kurikulum. Prestasi Pustakarya. Jakarta
- Anoraga, Panji, 2014. Manajemen Bisnis. PT. Rineka Cipta, Semarang.
- As'ad, Moch, 2013. Seri Ilmui Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Assauri, Sofyan, 2012. Manajemen Produksi dan Operasi. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Arifin, Zainal, 2014, Motivasi Dan Perlakuan Kerja Dalam Organisasi, Jakarta, Ilmu Masyarakat.
- Buchori, Zainun, 2011. Manajemen Dan Motivasi, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.
- Cascio, Wayne F, 2011. *Managing Human Resource Productivity, Quality of Work Life, Profits, McGraw-Hill Book Co., Singapore.*
- Cherrington, David J., 2010. *The Ethics of Works, McGraw-Hill Book Company, New York.*

- _____. 2010. *Organizational Behavior. 2nd edition. Allyn and Bacon (Boston)*
- Cikmat, 2012. *Kinerja*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Darada, Yushinta Nawang, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lion Air di Surabaya*. Skripsi STIE Mahardhika di Surabaya.
- Davis, Keith, 2013. *Human Behavior at Work, 8th Edition, McGraw-Hill, New York*.
- Dessler, Garry, 2013, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Terjemahan Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Dharma, Agus, 2013, *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan Satu, Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Dubrin, 2011. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, *Prenada Media*, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke-enam Jilid I. (Alih Bahasa oleh Mohamad Masud. Jakarta: Erlangga.
- Frederick, Hezberg, at al, 2011. *The Motivation to Work, John Wisley & Sons, New York*.
- Gibson, Ivancevich dan Donnely, 2014, *Organization : Behaviour, Structure, Proses*, Alih Bahasa Djakarsih, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hamzah, Rochmulyati, 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rajawali, Jakarta.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjiachman, dan Suad Husnan. 2014. *Manajemen Personalia*. BPFE., Yogyakarta.
- Hersey dan Blanchard, 2014. *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources, Prentice Hall, New Jersey*
- Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. *Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed*

- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti. 2013. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan, UPP STIM YPKN, Yogyakarta.
- Istiyani, 2017. Pengaruh Gaya Kpemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Primkopal Pangkalan Korps Marinir di Surabaya, Skripsi STIE Mahardhika di Surabaya.
- Junaedy, Dedy, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMA Hang Tuah 2 Sidoarjo. Skripsi STIE Mahardhika di Surabaya.
- J. Ravianto, 2012. Produktivitas dan Manajemen, Penerbit : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas), Jakarta
- John W. Newstrom, 2012. Perilaku Dalam Organisasi. Erlangga, Jakarta.
- Juwono, dkk., 2015. Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Koontz, Harold, 2011. Manajemen. Erlangga, Jakarta.
- _____.2014. Manajemen. Erlangga, Jakarta.
- Kotler, Philip and Gary Armstrong, 2015. Prinsip-prinsip Pemasaran.Erlangga, Jakarta.
- Luthan, F., 2013, *Organization of Behavior, Eight Edition, Penerbit McGrahill, New York.*
- Maman, Rachman, 2010. Manajemen Kelas, Depdiknas, Proyek Pendidikan Guru SD., Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex S., 2012, Manajemen Personalialia, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoadmodjo dan Soekijo, 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Odiorne, George S., 2012. Strategic Management Of Human Resources, San Fransisco, California: Jossey-Bass Inc.
- Poerwadarminta, W.J.S., 2013. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Balai Pustaka, Jakarta.
- Poerwono, Hadi, 2010. Tata Personalialia, Djambatan, Bandung.
- Prijodarminto, Soegeng, 2014. Disiplin Kiat Menuju Sukses, Pradnya Paramita, Jakarta

- Putri, Desie Anneke, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dai-Ichi Indonesia di Sidoarjo. Skripsi STIE Mahardhika – Surabaya.
- Ranupandojo dan Suad Husnan, 2015, Manajemen Personalia, Cetakan Keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan Handoko, Hani. T., 2012, Organisasi Perusahaan ; Teori Struktur Dan Perilaku, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2013, Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbin, Stephen P., 2013, *Organizational Behavior : Concept, Controversies, and Application, 6th Edition, Prentice Hall International., Englewood Cliffs, New Jersey.*
- Robbins, Sthephen., 2016. *Management, Prentice Hall International Inc., New York, USA.*
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2011, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional), PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sarwoto, 2011. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Saydam, Gouzali, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta
- Siagian, Sondang P., 2012, Organisasi dan Manajemen, Gramedia, Jakarta
- _____. 2014, Organisasi dan Manajemen, Gramedia, Jakarta
- Saydam, Gozali, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gunung Agung, Jakarta.
- _____, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gunung Agung, Jakarta
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2014, Organisasi dan Manajemen, Gramedia, Jakarta
- Sikula, Andrew E., 2011. *Personnel Administration And Human Resources Management, John Wisley & Sons Inc, New York.*
- Simamora, H., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.

- Siswanto, Bedjo, 2012. Manajemen Tenaga Kerja, Ancaman Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja, Cetakan Pertama, Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Soenardi, Dwidjoesastro, 2007. Materi Pokok Administrasi Kepegawaian. Jakarta: Karunia Universitas Terbuka.
- Steers, Richard. M dan Porter, 2012, *Motivation and Work Behaviour*, McGraw-Hill Inc., Singapore.
- Stoner, Michael B., 2011, *Management*, Prentice Hall, New Jersey, Englewoods Clifff.
- Suadi, Agus, 2011. Sistem Pengendalian Manajemen, BPFE, Yogyakarta.
- Sudjana, 2013. Dasar-Dasar Proses Belajar, Sinar Baru, Bandung.
- Suharsono, Agus, 2011, Pengaruh Motivasi, Kecakapan, Kepribadian, Peran dan Kelelahan Terhadap Produktifitas Kerja, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Suhirman, 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga di Surabaya. Skripsi STIE Mahardhika di Surabaya.
- Sunarto, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kabupaten Maluku Tenggara Barat Kantor Perwakilan Surabaya. Skripsi STIE Mahardhika di Surabaya.
- Suwaji, 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen IAIN Sunan Ampel Surabaya, Surabaya.
- Suwasta, Bambang, 2012. Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suyono, Hadi, 2012. Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Rokok di Kota Malang, Malang.
- Terry, George R., 2012. Faktor-Faktor Motivasi, Golden Terayon, Press, Jakarta.
- Timpe, A. Dale., 2012. Seri Ilmu Manajemen Bisnis, Gramedia, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2012. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, CV, Mandar Maju, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2011. Perilaku Organisasi : Konsep dan Aplikasi, Rajawali Pers, Jakarta.
- Umar, H., 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Thesis, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wexley, Kenneth N & Gary A Yukl, 2015. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Terjemahan. Rineka Cipta . Jakarta.
- Widjaja, Amin, 2010. Memahami Konsep *Balanced Scorecard*, Gramedia Pustaka, Jakarta.

Winagsi, Dwi, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMP Hang Tuah 2 Surabaya. Skripsi STIE Mahardhika di Surabaya.

Winardi, 2011. Motivasi Dan Pemoivation Dalam Manajemen, Penerbit, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi, 2011. Manajer Dan Manajemen, Penerbit Citra Adidya Bakti, Bandung.

Wahyudi, Bambang, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Waluyo, Untung, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Cabang A. Yani Sidoarjo. Skripsi STIE Mahardhika di Surabaya.