

## Hubungan Motivasi Berprestasi Dan Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang

Wahyu Hidayati, M. I. Suhifullah, M. Rosul Asmawi,\*Sutarman  
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118  
E-mail Corespondent : sutarman@unis.ac.id

### Abstract

*The Relationship between Achievement Motivation and Organizational Climate with Employee Work Discipline at the Environmental Office of Tangerang City. The research objective is to obtain (1). Relationship between achievement motivation (2) and organizational climate (3). Employee work discipline. The method used correlational, the study population of all employees amounted to 172 people. Proportionate random sampling with the Slovin formula. The error rate of 0.05% obtained a sample of  $120.28 = 121$  respondents. The instrument used a questionnaire and was validated by item analysis, the reliability of the instrument was measured by the variance formula. Data analysis with statistical correlation and simple regression and multiple regression. Hypothesis testing at a significant level of 0.05. Conclusion: (1) There is a significant relationship between achievement motivation and work discipline with the correlation coefficient  $r_{y.1} = 0.538 > r_{table}$  ( $r_{table} = 0.176$  at  $\alpha = 0.05$  and  $r_{table} = 0.256$  at  $\alpha = 0.01$ ). (2). Significant relationship between work climate and work discipline, the correlation coefficient  $r_{y.2} = 0.492 > r_{table}$  ( $r_{table} = 0.176$  at  $\alpha = 0.05$  and  $r_{table} = 0.230$  at  $\alpha = 0.01$ ) (3). The significant relationship between achievement motivation and work climate together with employee work discipline. Correlation coefficient  $r_{y.1.2} = 0.621 > r_{table}$  ( $r_{table} = 0.195$  at  $\alpha = 0.05$  and  $r_{table} = 0.256$  at  $\alpha = 0.01$ ).*

**Keywords:** Motivation, Organizational Climate, Work Discipline

### Abstrak

Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. Tujuan penelitian untuk memperoleh (1). Hubungan motivasi berprestasi (2). Hubungan iklim organisasi (3). Disiplin kerja pegawai. Metode menggunakan korelasional, populasi penelitian seluruh pegawai berjumlah 172 orang. Pengambilan sampel *Proportionate Random Sampling* dengan rumus Slovin. Tingkat error 0,05% diperoleh sampel  $120,28 = 121$  responden. Instrumen menggunakan kuesioner dan divalidasi dengan analisis butir, reliabilitas instrumen diukur dengan rumus varians. Analisis data dengan statistik korelasi dan regresi sederhana dan regresi berganda. Pengujian hipotesis pada taraf signifikan 0,05. Kesimpulan: (1) Hubungan signifikan motivasi berprestasi dengan disiplin kerja dengan koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,538 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,176$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,256$  pada  $\alpha = 0,01$ ). (2). Hubungan signifikan Iklim kerja dengan Disiplin Kerja, koefisien korelasi  $r_{y.2} = 0,492 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,176$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,230$  pada  $\alpha = 0,01$ ) (3). Hubungan signifikan motivasi berprestasi dan Iklim kerja secara bersama-sama dengan Disiplin kerja pegawai. Koefisien korelasi  $r_{y.1.2} = 0,621 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,195$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,256$  pada  $\alpha = 0,01$ ).

**Katakunci :** Motivasi, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja

## A. Pendahuluan

Disiplin PNS telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP Nomor 53 Tahun 2010 menyebutkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan, yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

Disiplin kerja bagi para PNS dan pegawai selain PNS yaitu TKK (Tenaga Kontrak Kerja); THL (Tenaga Harian Lepas) di lingkup pemerintahan Kota Tangerang diatur oleh pemerintah daerah, salah satunya Pemerintah Kota Tangerang. Kota Tangerang telah menetapkan Peraturan Walikota Tangerang Nomor 6 Tahun 2017 tentang hari kerja, jam kerja dan apel pagi. Jika ditinjau dari isinya, Peraturan Walikota Tangerang Nomor 6 Tahun 2017 ini menekankan kedisiplinan tentang peraturan hari kerja, jam kerja, serta apel pagi. Pengadministrasian kehadiran pegawai dalam bekerja menurut Peraturan Walikota tersebut dilakukan dengan menggunakan mesin pencatat kehadiran elektronik yaitu sistem token yang digunakan sebagai pembuktian kehadiran pegawai, dan juga pencatatan secara manual dengan melakukan tanda tangan pada daftar pegawai yang digunakan sebagai pembuktian kehadiran pegawai apabila perangkat elektronik mengalami gangguan. Peraturan Walikota juga menetapkan lima hari kerja bagi para pegawai, terhitung dari hari Senin sampai hari Jum'at, dengan jumlah hari kerja paling sedikit 37,5 jam dengan ketentuan : hari Senin sampai dengan hari Kamis jam kerja dimulai dari jam 07.30 WIB sampai dengan jam 16.00 WIB, sedangkan hari Jumat jam kerja dimulai dari jam 07.30 WIB sampai dengan jam 16.30 WIB. Waktu istirahat pada hari Senin sampai Kamis yaitu jam 12.00 WIB sampai jam 13.00 WIB, sedangkan hari Jumat, istirahat dilakukan jam 11.30 WIB sampai jam 13.00 WIB. Apel pagi dilaksanakan setiap hari Senin sampai Jum'at pada jam 07.30 WIB sampai dengan selesai. Apel pagi hari Senin dan Jum'at dilaksanakan di Plaza Pusat Pemerintahan Kota Tangerang, sedangkan hari Selasa sampai Kamis dilaksanakan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) masing-masing.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) merupakan salah satu OPD di Kota Tangerang yang memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 172 PNS. Sebagai sebuah organisasi, DLH juga menuntut disiplin kerja dari para pegawainya. Namun dalam kenyataannya, ada pegawai yang sudah melaksanakan kedisiplinan dalam bekerja, namun terdapat pula pegawai yang belum melakukan kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat pada saat apel pagi yang dilaksanakan di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang setiap hari Selasa sampai Kamis, pegawai yang tidak mengikuti apel pagi masih banyak dan ada juga beberapa pegawai yang telat datang apel sehingga tidak ikut dalam barisan apel. Ketidaktepatan kehadiran pegawai pada saat datang ke kantor maupun ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan bisa dilihat pada tabel I.1. Pada bulan Januari tahun 2020 sebanyak 33,72% pegawai datang telat ke

kantor dan sebanyak 1,74% tidak datang ke kantor tanpa keterangan, sedangkan pada bulan Februari sebanyak 38,37% datang telat dan sebanyak 1,16% tidak datang ke kantor tanpa keterangan atau alasan yang jelas. Selain itu, masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu, yaitu datang di atas jam 08.00 WIB. Ketidaksiplinan pegawai juga bisa terlihat dari banyaknya pegawai laki-laki yang minum kopi di beberapa warung kopi maupun tempat lain, di dalam jam kerja. Beberapa pegawai perempuan juga sering melakukan makan siang di luar kantor dan kembali ke kantor melebihi jam masuk kantor paska istirahat. Banyak juga PNS yang datang tepat waktu, tapi mereka lebih banyak menghabiskan waktu dengan mengobrol dan makan bersama teman kerjanya di dalam kantor, pada saat jam kerja. Beberapa hal tersebut terjadi karena tingkat kedisiplinan yang masih rendah dari pegawai yang melakukan indisipliner. Hal itu tentu saja tidak sesuai dengan Peraturan Walikota Tangerang Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Hari Kerja, Jam Kerja, dan Apel Pagi.

Tabel I. Tingkat Kehadiran Pegawai Bulan Januari - Februari 2020

| No | Bulan         | Jumlah Pegawai | Datang Telat | Tidak Hadir Tanpa Keterangan |
|----|---------------|----------------|--------------|------------------------------|
| 1  | Januari 2020  | 172            | 58 (33,72%)  | 3 (1,74%)                    |
| 2  | Februari 2020 | 172            | 66 (38,37%)  | 2 (1,16%)                    |

(Sumber: Dinas Lingkungan Hidup 2020)

Berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja pada pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang, sehingga diperoleh variabel-variabel yang memiliki hubungan dengan disiplin kerja pegawai.

## B. Metode

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas (*independent variabel*) dilambangkan dengan simbol  $X_1$  dan  $X_2$ , yaitu motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) yang dilambangkan dengan  $Y$  yaitu disiplin kerja

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Menggunakan kuesioner dengan skala Likert, dengan skor tertinggi lima (5) dan terendah satu (1). Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu:

- a. Sangat setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Netral (N)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS).

Dengan masing-masing jawaban memiliki nilai lima (5) untuk SS; empat (4) untuk S; tiga (3) untuk N; dua (2) untuk TS; dan satu (1) untuk STS

### C. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Hubungan Motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan Disiplin kerja pegawai (Y)

Perumusan hipotesis pertama pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan Disiplin kerja (Y). setelah dilakukan pengujian persyaratan analisa melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel Motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan Disiplin kerja pegawai (Y) diperoleh sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara Motivasi berprestasi dengan Disiplin kerja pegawai dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,538 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,176$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,230$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan Disiplin kerja pegawai (Y). Kontribusi Motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan Disiplin Kerja Pegawai (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,289$  Berarti variabel Motivasi berprestasi memberi kontribusi sebesar 28,9% terhadap Disiplin kerja pegawai (Y).

Motivasi berprestasi sangat diperlukan bagi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan kegiatan yang optimal. (Nawawi., 2016:354). Motivasi berprestasi juga diperlukan bagi seorang pegawai guna menghasilkan produktivitas yang unggul dibandingkan dengan pegawai yang lain. Sebuah organisasi ataupun instansi sangat memerlukan anggota atau pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang ingin mendapatkan prestasi atas upaya atau pekerjaan yang telah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Munculnya motivasi berprestasi ini juga didorong adanya hasrat internal dari seorang pegawai untuk mencapai kepuasan internal dalam dirinya. (McClelland., 1987). Faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, yaitu faktor internal. Merupakan keinginan yang muncul dari dalam individu untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik demi mencapai kepuasan internal.

#### 2. Hubungan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dengan Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Perumusan hipotesis kedua pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dengan Disiplin Kerja Pegawai (Y). setelah dilakukan pengujian persyaratan analisa melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dengan Disiplin Kerja Pegawai (Y) diperoleh sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.2} = 0,492 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,176$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,230$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dengan Disiplin kerja pegawai (Y). Kontribusi Iklim Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu

$r^2 = (r_{y.2})^2 = 0,242$ . Berarti variabel Iklim Organisasi memberi kontribusi sebesar 24,2% terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y). Dapat dijelaskan bahwa Iklim Organisasi dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai.

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan lingkungan di dalam sebuah organisasi, baik lingkungan fisik maupun psikis, yang dirasakan oleh para anggota organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Iklim organisasi juga mempengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. (Ardana., 2016:1808). Iklim organisasi sebagai konsep utama hubungan manusia untuk memahami perilaku manusia.

Berdasarkan paparan di atas menunjukkan, bahwa iklim kerja iklim organisasi merupakan suatu pola lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi seluruh anggota organisasi yang berdampak terhadap perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 3. Hubungan Motivasi berprestasi ( $X_1$ ). Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dengan Disiplin Kerja (Y).

Hipotesis yang ketiga yang diujikan adalah terdapatnya hubungan positif Motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Disiplin Kerja Pegawai (Y). Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara Motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Disiplin Kerja Pegawai (Y) dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.1.2} = 0,621 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,176$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,230$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Disiplin Kerja Pegawai (Y). Kontribusi Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1.2})^2 = 0,386$ . Berarti variabel Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi memberi kontribusi sebesar 38,6% terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y).

Kedisiplinan ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai dalam suatu organisasi. Wujud kedisiplinan seorang pegawai terhadap peraturan dalam organisasinya. (Terry dan Rue., 2010). Sebaiknya instansi harus membuat pegawai tersebut dapat menggunakan waktu untuk bekerja sesuai dengan yang ditargetkan oleh instansi sehingga dapat memaksimalkan hasil kerja yang mereka lakukan. Memberi dorongan atau motivasi bagi para pegawai untuk lebih baik dalam meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi instansi (Erialdy, Agus Iwan Mulyanto, Sugeng Lubar Prastowo, 2021). Dengan memiliki komitmen dan loyal terhadap organisasi, maka dapat dikatakan bahwa para pegawai mentaati segala peraturan perusahaan atas dasar nurani mereka bukan atas dasar keterpaksaan. (Hermansyah., 2012). Menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada paparan di atas, maka disiplin kerja pegawai merupakan faktor penting untuk mewujudkan tujuan instansi. Disiplin Kerja Pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan memiliki hubungan, dengan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi.

## D. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengolahan data dan pembatasan data pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Berprestasi secara parsial dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang, dengan koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,538 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,176$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,256$  pada  $\alpha = 0,01$ ).
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi secara parsial dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang dengan koefisien korelasi  $r_{y.2} = 0,492 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,176$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,230$  pada  $\alpha = 0,01$ ).
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dan Iklim organisasi secara simultan atau bersama-sama dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang dengan koefisien korelasi  $r_{y.1.2} = 0,621 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,195$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,256$  pada  $\alpha = 0,01$ ).

## Referensi

- Alil, H. M., Ramdani, A., Hamidsyukrie. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Mataram". *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, Volume 1 No. 2. Hal 163-172.
- Astuti, M. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang." *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*. Volume 2 No. 2 Hal. 141-159.
- Erialdy, Agus Iwan Mulyanto, Sugeng Lubar Prastowo, A. I. P. (2021). Penilaian Prestasi Kerja Menggunakan Aplikasi Online Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(1), 136-142.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke-8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru
- Hartanto, Hendriani, S., dan Maulida, Y. 2018. "Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Volume 10 No. 2. Hal 226-241.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Ivanko, S. 2013. *Organizational Behaviour*. University of Ljubljana : Faculty of Public Administration
- Jamilah, S., Mariatin, E., dan Novliadi, F. 2017. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour". *Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi*, Volume 12 No. 3 Hal. 122-133.

- Kokom. 2017. "Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan". *Jurnal Publik*, Volume 11 No. 1 Hal. : 114-124.
- Kurniawati, F. P. dan Sontani, U. T. 2019. "Daya Dukung Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Guru". *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Volume 4 No. 2 Hal. 150-156.
- Kustrianingsih, M. R. , Minarsih, M. M. dan Hasiolan, L. B. (2016). " Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai". *Journal of Management*, Volume 2 No. 2 Hal. 1-15.
- Kusumayadi, F. Dan Ali, M. 2019. "Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima". Makalah. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan. Asahan, 29 Agustus.
- Martono, N. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurhidayati, D. 2017. Bab II Landasan Teori Motivasi Berprestasi. [eprints.ums.ac.id/57321/5/BAB%20II.pdf](https://eprints.ums.ac.id/57321/5/BAB%20II.pdf) (diunduh 24 Maret 2020).
- Pahlevi, G. dan Listiara, A. 2017. "Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai". *Jurnal Empati*, Volume 6 No. 4. Hal 17- 24.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Dan Mayowan, Y. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja (Study pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)". *Jurnal Administasi Bisnis*, Volume 25 No. 1 Hal. 1-9.
- Priansa, D. J. 2019. *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Prasetyo, B. dan Jannah, L.M. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, B. dan Irawani, N. 2010. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota". *Jurnal Analitika*, Volume 2 No. 1 Hal. 18-25.
- Sittinur dan Amar, S. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri 18 Padang". *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Volume 2 No. 2 Hal. 1-9.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., dan Sofiati, N. A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Ed. 1. Yogyakarta : ANDI
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., dan Gagah, E. 2016. " Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di PT Bina San Prima". *Journal of Management*, Volume 2 No. 2 Hal. 1-18.

- Surya, B. N. H. 2018. "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variable Moderating". Usulan Penelitian. Yogyakarta : Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.
- Susilawati, Rohendi, A., Imran, A., dan Aisyah, I. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja". Konferensi Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi. Hal. 1-6.
- Suwondo, D. I., dan Sutanto, E. M. 2015. "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 17 No. 2 Hal. 135-144.
- Syafmawandi, I., Thamrin, Budayawan, I. 2016. "Kontribusi Partisipasi Aktif Siswa dan Fasilitas Praktikum Terhadap Hasil Belajar Pada Mata Pelajaran Teknik Kerja Bengkel (TKB) Kelas X Jurusan Teknik Audio Video di SMK Negeri 1 Batipuh". *Jurnal Vokasional Teknik Elektronika dan Informatika*. Volume 4 No. 1 Hal 54-61.
- Tarigan, G. K. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Pegawai Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda". *eJournal Psikologi*, Volume 4 No. 4 Hal. 472-480.
- Thoha, M. 2016. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Depok: PT Rajagrafindo Perkasa.
- Triastuti, D. A. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja pegawai pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya". *Jurnal of Management Review*, Volume 2 No. 1. Hal 151-160.
- Wahyuni, N. L. P. A., dan Gorda, O. S. 2019. "Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN". *Jurnal Ekonomi*, Volume 24 No. 02 Hal. 227-241.
- Wahyunianto, B. A. 2015. "Identifikasi Motivasi Berprestasi Pegawai RSAU Dr. Soemitro Surabaya". Skripsi. Surabaya : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Ed. 3. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Widikusyanto, M. J., dkk. 2016. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten. Volume 2 No. 2. Hal 69-83.
- Wijayanto, S.A. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kebahagiaan dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *JBMA*, Volume 4 No. 1 Hal. 42-56.
- Yusuf, M., Abidin, Z., dan Nurmayanti, S., 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima". *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, Hal 1-17.
- Zamzam, F., (2019). *Good Governance Sekretariat DPRD*". Yogyakarta : Deepublish.