

**KEDISIPLINAN KERJA DITINJAU DARI *PERSONAL VALUE*
DAN LINGKUNGAN KERJA**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung**

Oleh:

Indah Megarani

1831080003

Pembimbing I : Dr. Abdul Malik Ghozali, MA

Pembimbing II : Rahmad Purnama, M.Si

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/ 2023 M**

**KEDISIPLINAN KERJA DITINJAU DARI *PERSONAL VALUE*
DAN LINGKUNGAN KERJA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung**



Oleh:

Indah Megarani

1831080003

Pembimbing I : Dr. Abdul Malik Ghozali, MA

Pembimbing II : Rahmad Purnama, M.Si

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

1444 H/ 2023 M

ABSTRAK

Kedisiplinan kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang dalam menaati dan mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerjanialah *personal value* dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *personal value* dan lingkungan kerja dengan kedisiplinan kerja.

Populasi penelitian ini ialah pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Lampung sebanyak 68 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampling yaitu *purposive sampling*. Sampel yang digunakan ialah 52 pegawai yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Teknik pengumpulan data menggunakan skala kedisiplinan, skala *personal value* dan skala lingkungan kerja. Skala kedisiplinan kerja berjumlah 15 aitem dengan ($\alpha = 0.833$). Skala *personal value* berjumlah 25 aitem dengan ($\alpha = 0.885$). Skala lingkungan kerja dengan ($\alpha = 0.906$). Teknik analisis yang digunakan ialah analisis regresi berganda dua predictor dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS 22.

Hasil penelitian pertama yaitu ada hubungan antara *personal value* dan lingkungan kerja dengan kedisiplinan kerja dengan nilai (r_{x_2y}) = 0.871 dan nilai $F = 0.759$ dengan sig 0.000 $p < (0.01)$ dengan sumbangan efektif 75.90%. Hasil hipotesis kedua yaitu ada hubungan positif signifikan antara *personal value* dengan kedisiplinan kerja dengan nilai (r_{x_1y}) 0.868 dengan sig 0.000 $p < (0.05)$ dan dengan sumbangan efektif sebesar 68.50%. Hasil hipotesis ketiga yaitu ada hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kedisiplinan kerja dengan nilai (r_{x_2y}) 0.692 dengan sig 0.000 $p < (0.05)$ dengan sumbangan efektif sebesar 7.40%.

Kata kunci : Kedisiplinan Kerja, *Personal Value*, dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Work discipline is a person's awareness or willingness to obey and adhere to established rules and policies. The factors that can affect work discipline are personal values and work environment. This study aims to determine whether there is a relationship between personal values and work environment with work discipline.

The population of this study are employees at BPTP Lampung as many as 68 employees. This study uses a quantitative method with a sampling technique that is purposive sampling. The sample used was 52 employees with the status of civil servants. Data collection techniques use a disciplinary scale, personal value scale and work environment scale. The work discipline scale consists of 15 items with ($\alpha = 0.833$). The personal value scale consists of 25 items with ($\alpha = 0.885$). Work environment scale with ($\alpha = 0.906$). The analysis technique used is multiple regression analysis with two predictors using SPSS 22 software tools.

The results of the first study are that there is a relationship between personal values and the work environment with work discipline with a value of $(r_{x2y}) = 0.871$ and a value of $F = 0.759$ with $\text{sig } 0.000 p < (0.01)$ with an effective contribution of 75.90%. The result of the second hypothesis is a significant positive relationship between personal values and work discipline with a value of $(r_{x1y}) 0.868$ with $\text{sig } 0.000 p < (0.05)$ and with an effective contribution of 68.50%. The results of the third hypothesis are that there is that there is a significant positive relationship between the work environment and work discipline with a value of $(r_{x2y}) 0.692$ with $\text{sig } 0.000 p < (0.05)$ with an effective contribution of 7.40%.

Keywords: Work Discipline, Personal Value, and Work Environment



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Letkol H. Indro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703531, 780421

PERSETUJUAN

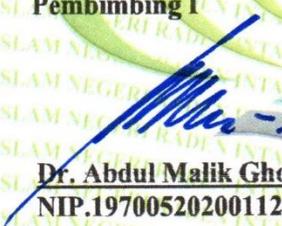
Judul Skripsi : **KEDISIPLINAN KERJA DITINJAU DARI**
PERSONAL VALUE DAN LINGKUNGAN
KERJA
Nama : **Indah Megarani**
NPM : **1831080003**
Program : **Psikologi Islam**
Studi
Fakultas : **Ushuluddin dan Studi Agama**

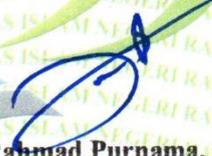
MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqosyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama
UIN Raden Intan Lampung

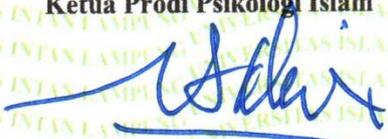
Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Abdul Malik Ghozali, Lc, MA
NIP.197005202001121003


Rahmad Purnama, M.Si
NIP. 198810262022031001

Mengetahui
Ketua Prodi Psikologi Islam


Drs. M. Nursalim Malay, M.Si
NIP. 196301011999031001



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Letkol. H. Indro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp.(0721)703531, 780421

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **Kedisiplinan Kerja ditinjau dari *Personal Value* dan Lingkungan Kerja**. Disusun oleh: **Indah Megarani**, NPM: **1831080003**, Program Studi: **Psikologi Islam**. Telah Diujikan Dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ushuluddin dan Studi UIN Raden Intan Lampung. Pada Hari/Tanggal: **Selasa, 24 Januari 2023** Pukul: **14.35-16:00 WIB**.

TIM PENGUJI

Ketua : **Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si** (.....)

Sekretaris : **Annisa Fitriani, S.Psi, MA** (.....)

Penguji Utama : **Supriyati, S.Psi, M.Si** (.....)

Penguji Pendamping I : **Dr. Abdul Malik Ghozali, M.A** (.....)

Penguji Pendamping II : **Rahmad Purnama, M.Si** (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Dr. Ahmad Ismaeni, M.A
NIP. 197403302000031001



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indah Megarani

NPM : 1831080003

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Kedisiplinan Kerja Ditinjau Dari *Personal Value* dan Lingkungan Kerja“ merupakan hasil karya peneliti dan bukan hasil plagiasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Wassalamua 'alaikum Wr.Wb

Bandar Lampung, 10 Desember 2022

Yang menyatakan



Indah Megawati

Npm. 1831080003

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٣﴾

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar.”(QS. Al-Baqarah : 153)



PERSEMBAHAN

Yang paling utama dari segalanya, sembah sujud syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan penuh kasih sayang-Mu yang telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Segala syukur ku ucapkan kepada-Mu ya Rabb, karean telah mengahdirkan orang-orang yang sangat berarti disekeliling saya. Yang selalu memberikan semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan untuk :

1. Untuk bapakku Ribut Widodo dan ibuku Titin Fatimah terimakasih telah memberiku cinta dan kasih sayang kalian, sudah membimbingku, mendidikku, memberiku pelajaran tentang semua kehidupan, serta doa kalian sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini dan sampai di titik ini.
2. Untuk kakakku Isti Nur Kumalasari dan adik-adikku dewa saputra dan Dewi Rahma Melati, keponakan ku Nafeeza Aletha Mehreen terimakasih atas semangat dan bantuan yang telah diberikan disaat aku merasa kesusahan dalam proses kuliah ini hingga saat selesainya skripsi ini. Terimakasih telah mengisi hari-hariku dengan penuh kebahagiaan serta selalu menjadi pendengar yang baik.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Indah Megarani, dilahirkan di Marga Mulya pada tanggal 27 Februari 2000. Peneliti merupakan anak kedua dari empat bersaudara, putri dari pasangan Bapak Ribut Widodo dan Ibu Titin Fatimah. Alamat tempat tinggal Yukum Jaya, Dusun IV, Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung.

Berikut adalah riwayat hidup peneliti:

1. TK Bustanul Ulum Yukum Jaya lulus pada tahun 2005
2. SD Negeri 04 Yukum Jaya lulus pada tahun 2012
3. SMPN 05 Terbanggi Besar lulus pada tahun 2015
4. MAN 1 Lampung Tengah lulus pada tahun 2018

Setelah menamatkan pendidikan di MAN 1 Lampung Tengah tepatnya pada tahun 2018, peneliti terdaftar sebagai mahasiswi Program Studi S1 Psikologi Islam di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirrobbil'alamin. Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan segala kenikmatan, ilmu pengetahuan, kemudahan, dan petunjuk-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis ini masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril amupun material. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M. Ag.Ph. D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, M.A selaku Dekan Fakultas Usuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Bapak Drs. M. Nursalim Malay., M.Si selaku Ketua Prodi dan Ibu Annisa Fitriani, S. Psi., MA selaku sekertasi Prodi Psikologi Islam Fakultas Usuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan arahan serta informasi penting dalam hal perkuliahan dan telah menyetujui skripsi saya untuk disidangkan.
4. Ibu Intan Islamia, M.SC selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan semangat dan arahan selama dalam perkuliahan semester awal hingga semester akhir.

5. Bapak Dr. Abdul Malik Ghozali, MA selaku dosen Pembimbing I peneliti yang telah meluangkan waktu untuk mendampingi peneliti, memberikan motivasi, arahan dan bimbingan dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Rahmad Purnama M.Si selaku dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk mendampingi peneliti, memberikan motivasi, arahan dan bimbingan dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Tim Penguji baik dalam seminar proposal dan sidang munaqosyah yang telah membantu proses pelaksanaan sidang hingga dapat terlaksana dengan baik.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Psikologi Islam yang telah mendidik serta memberikan ilmu yang bermanfaat, serta seluruh staff Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah membantu proses administrasi dalam penelitian ini.
9. Bapak/Ibu pegawai BPTP Lampung yang telah bersedia dan membantu menjadi pasrtisipan untuk menyelesaikan skripsi.
10. Untuk keluargaku tercinta khususnya bapak, ibu, kakak dan adik-adikku yang selalu menyayangi dan mendoakan peneliti baik suka maupun duka sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk Sindy Rika Puspita, Achmad Nurcahman, Novia Caludia, S.Psi, Vida Hanifa Sari, Annisatur Rofiqoh, S.Psi, Rhica Anissa Niagara, S.Psi, Muftihatul Nasifah, serta adik-adik kos Vita Isnawati dan Nadia Evisya terimakasih sudah mau menjadi teman berkeluh kesah selama masa perkuliahan sampai pada masa penyusunan skripsi. Terimakasih atas kasih sayang, bantuan tenaga, fikiran, dukungan dan motivasi yang kalian berikan.
12. Untuk teman-teman dekat di masa perkuliahan Siti Aisyah, S.Psi, Rina Anggraini Suci Handayani, S. Psi, Annisa Nurul Fikriah, Vika Nindy Agustin, Wilanda Raudlatul Ulya, Annisa Desy, Angir Sindra Maya, Dhita Ananda Irawan.
13. Untuk semua teman-teman kelas D dan teman-teman Psikologi Islam angkatan 2018, terimakasih atas kebersamaan selama

penulis menempuh perkuliahan dan semoga kebersamaan ini terus berlanjut sampai akhir hayat, Aamiin.

14. Kemudian semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti berharap kepada Allah SWT, semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keikhlasan akan mejadi pahala dan amal kebaikan serta mendapat kemudahan dari Allah SWT.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B.Rumusan Masalah.....	7
C.Tujuan Penelitian	7
D.Manfaat Penelitian.....	7
E. Penelitian Terdahulu	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kedisiplinan Kerja.....	12
1. Pengertian Kedisiplinan Kerja	12
2.Aspek-Aspek Kedisiplinan Kerja	13
3.Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja.....	14
4.Kedisiplinan Kerja dalam Perspektif Islam.....	16
B. Personal Value	19
1.Pengertian <i>Personal Value</i>	19
2.Dimensi <i>Personal Value</i>	20

3. <i>Personal Value</i> dalam perspektif Islam	22
C. Lingkungan Kerja	25
1. Pengertian Lingkungan Kerja	25
2. Dimensi-Dimensi Lingkungan Kerja	26
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
4. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam	30
D. Dinamika Kedisiplinan Kerja ditinjau dari <i>Personal Value</i> dan Lingkungan Kerja	33
E. Kerangka Penelitian	36
F. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Identifikasi Variabel Penelitian	38
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
1. Kedisiplinan Kerja	38
2. <i>Personal Value</i>	38
3. Lingkungan Kerja	38
C. Subjek Penelitian	39
1. Populasi dan Sampel	39
2. Teknik Sampling	39
D. Metode Pengumpulan Data	40
1. Skala Kedisiplinan Kerja	40
2. Skala <i>Personal Value</i>	42
3. Skala Lingkungan Kerja	43
F. Validitas dan Reliabilitas	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas	44
G. Teknik Analisis Data	45
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	46
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian	46
1. Orientasi Kacah	46
2. Persiapan Penelitian	47
3. Pelaksanaan Try Out	48
4. Seleksi aitem dan Reliabilitas Instrumen	48
5. Penyusunan Skala Penelitian	51

B. Pelaksanaan Penelitian	53
1. Penentuan Subjek Penelitian	53
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data	53
3. Skoring	53
C. Analisis Data Penelitian	54
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	54
2. Kategorisasi Skor Variabel	55
3. Uji Asumsi	59
4. Uji Hipotesis	63
5. Sumbangan Efektif Variabel Bebas	60
D. Pembahasan	61
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Rekomendasi	68
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berfikir hubungan antara VBI dan VB2 dengan VT	36
Gambar 2 Plot Heterokedastisitas.....	62



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tabel <i>Blue Print</i> Skala Kedisiplinan Kerja	42
Tabel 2. Tabel <i>Blue Print</i> Skala <i>Personal Value</i>	43
Tabel 3. Tabel <i>Blue Print</i> Skala Lingkungan Kerja	44
Tabel 4. Tabel Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Kedisiplinan Kerja.....	49
Tabel 5. Tabel Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Personal Value</i>	50
Tabel 6. Tabel Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 7. Tabel sebaran Aitem Valid Skala Kedisiplinan Kerja.....	52
Tabel 8. Tabel sebaran Aitem Valid Skala <i>Personal Value</i>	52
Tabel 9. Tabel sebaran Aitem Valid Skala Lingkungan Kerja	53
Tabel 10. Tabel Deskripsi Data Penelitian	55
Tabel 11. Tabel Kategorisasi Kedisiplinan Kerja	56
Tabel 12. Tabel Kategorisasi <i>Personal Value</i>	57
Tabel 13. Tabel Kategorisasi Lingkungan Kerja	58
Tabel 14. Tabel Uji Normalitas <i>Personal Value</i> dan Lingkungan Kerja dengan Kedisiplinan Kerja.....	60
Tabel 15. Tabel Hasil Uji Linieritas	61
Tabel 16. Tabel Uji Multikolinieritas	63
Tabel 17. Tabel Hasil Uji Hipotesis <i>Personal Value</i> dengan Kedisiplinan Kerja.....	64
Tabel 18. Tabel Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja dengan Kedisiplinan Kerja.....	64
Tabel 19. Tabel Hasil Uji Hipotesis Ketiga	65
Tabel 20. Tabel Hasil Persamaan Regresi Berganda	66
Tabel 21. Tabel Sumbangan Efektif	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi kemajuan teknologi ilmu pengetahuan dan pada saat ini berkembang dengan cepat sesuai perkembangan zaman. Dalam dunia kerja diperlukan SDM yang memiliki kualitas baik serta memiliki loyalitas tinggi dalam melakukan pekerjaan. Individu atau pegawai dituntut untuk disiplin dalam setiap tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pendisiplinan ialah usaha menanamkan nilai atau pemaksaan agar setiap pegawai mempunyai kemampuan untuk patuh dan taat pada sebuah peraturan, tertib dan teratur dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap diri sendiri maupun secara keseluruhan (Tampubolon, 2016).

Menurut Supomo & Nurhayati (2018) disiplin kerja ialah tindakan maupun sikap pegawai yang taat, hormat dan menghargai setiap usaha dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu mematuhi norma dan peraturan yang ada pada organisasi atau instansi. Disiplin yang baik terlihat dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas atau beban kerja yang diperintahkan karena apabila tingkat disiplin pegawai tinggi maka prestasi kerja akan semakin baik.

Menurut Rivai, Ramly, Mutis & Arafah (2015) disiplin kerja merupakan sesuatu perlengkapan yang digunakan dalam melaksanakan manajemen untuk meningkatkan pemahaman dan kesediaan pegawai mematuhi seluruh peraturan instansi atau organisasi sesuai dengan norma dan pedoman dari organisasi. Di dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 Allah SWT telah berfirman kepada umat manusia tentang kedisiplinan yaitu :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
 الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Menurut Az-Zuhaili (2016) ayat ini memiliki makna untuk taat kepada Allah, Rasul dan ulil amri sesungguhnya Allah mendengar dan mengetahui apakah amanah yang diberikan dilaksanakan dengan baik atau tidak sebab setiap amal perbuatan nantinya terdapat balasannya. Allah memberi perintah untuk menjalankan segala sesuatu yang mampu membuat manusia selalu berdisiplin dalam memelihara amanah serta adil. Sebagai muslim di perintah menjaga amanah dan tanggung jawab, baik amanah yang berhubungan dengan diri sendiri, berhubungan dengan hak orang lain maupun berhubungan dengan hak Allah. Amanah yang berhubungan dengan diri sendiri dengan cara melaksanakan segala hal yang bermanfaat bagi agama, dunia dan akhirat serta meninggalkan pekerjaan yang berbahaya bagi diri sendiri supaya tetap sehat dan terhindar dari penyakit. Amanah yang berhubungan dengan hak orang lain dengan cara mengembalikan barang pinjaman, tidak menipu, saling menasehati dan menjaga aib orang lain. Amanah yang berhubungan dengan Allah adalah melaksanakan perintah Allah, meninggalkan larangan, serta mendekatkan diri kepada Allah. Artinya seseorang yang bekerja dengan disiplin berarti seseorang tersebut telah mampu

melaksanakan amanah yang telah diberikan dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan.

Berdasarkan Humas BKN (2017) di Indonesia sendiri, dari data Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2017 mencatat sebanyak 1.759 PNS telah diberikan hukuman disiplin. Bentuk hukuman tersebut beragam mulai dari tingkat ringan, sedang hingga berat. Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta mencatat sebanyak 2.460 pegawai tidak hadir kerja tanpa keterangan atau bolos ditahun 2019. Badan Kepegawaian Negara mencatat terdapat 23 kasus pelanggaran kedisiplinan kerja yang dilakukan PNS pada tahun 2019 yaitu pelanggaran disiplin kerja berupa tidak masuk kerja. Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah mencatat 540 dijatuhi hukuman disiplin ditahun 2020, 244 diberi hukuman tingkat ringan, 109 diberi hukuman tingkat sedang, 187 diberi hukuman tingkat berat dan 57 di berhentikan.

Berdasarkan hasil wawancara di Balai Pengkajian Teknologi pertanian Lampung yang telah peneliti lakukan sebelumnya dengan empat pegawai yaitu dengan A, R, S dan D. Narasumber A mengatakan terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat namun tetap dipotong gaji karena menggunakan sistem *fingerprnt* dan terdapat beberapa pegawai ada yang keluar saat jam kerja. Narasumber R mengatakan terdapat bahwa terdapat pegawai yang terlambat dan ada pegawai yang keluar saat jam kerja namun belum ada pegawai yang terkena sanksi. Narasumber S mengatakan bahwa terdapat pegawai yang terlambat kemungkinan karena lokasi rumah dengan kantor jauh dan beberapa alasan lainnya. Narasumber S dan A mengatakan ada pegawai yang tidak mengenakan atribut seperti tanda pengenal dan peraturan hari jumat hingga kamis mengenakan pakaian bebas. Untuk sanksi pelanggaran ke empat narasumber mengatakan bahwa belum ada pegawai yang mendapatkan sanksi. Narasumber D mengatakan bahwa terdapat pegawai yang terlambat pegawai. Dalam mengerjakan tugas terdapat pegawai

yang terlambat dari waktu yang ditentukan serta untuk penginputan ke *E-Personal* ada yang mengisi diakhir bulan.

Setiap pemimpin menginginkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik untuk mencapai tujuan, karena kedisiplinan itu sendiri merupakan pedoman pokok tertulis dan tidak tertulis bagi pegawai. Tingginya rasa tanggung jawab individu pada setiap tugas yang dibebankan merupakan cerminan dari kedisiplinan yang baik. Tingkat kedisiplinan yang tinggi pada individu dapat menciptakan semangat dalam bekerja dan membantu dalam mewujudkan visi misi instansi sedangkan individu yang disiplinnya rendah dapat menghambat instansi dalam mencapai tujuannya (Supomo & Nurhayati, 2018).

Menurut Kurt Lewin (dalam Ramli, Evi & Rosaliana 2013) faktor kedisiplinan kerja ialah faktor karakteristik individu serta faktor lingkungan (situasional). Faktor karakteristik individu yang berarti kepribadian seorang. Kepribadian seseorang yang dimaksud adalah sistem nilai yang dianut (*personal value*). Sistem nilai ini yang berkaitan langsung dengan kedisiplinan. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang ditanamkan ataupun diajarkan orang tua, guru serta lingkungan sekitar digunakan sebagai acuan pelaksanaan kedisiplinan di tempat kerja. Menurut Schwartz (2012) nilai adalah keinginan maupun tujuan menyesuaikan dengan situasi dan menjadi prinsip yang memandu hidup seseorang. Salah satu perbedaan setiap individu yang memunculkan adanya perbedaan perilaku antar individu adalah ciri-ciri personal yang dimiliki setiap individu. *Personal value* memiliki peran bagaimana *personal value* pada individu dalam mengambil tindakan dan sikapnya terhadap suatu objek dan keadaan bersentuhan langsung dengan nilai-nilai yang ada di tempat kerja, seperti nilai tanggung jawab, disiplin diri, kepatuhan, berwawasan luas dan lain-lain. Pegawai yang tidak bisa dalam mengimbangi nilai individu ke dalam nilai-nilai instansi hendak terjalin kontraproduktif dengan hasil kinerja

kerjanya dapat mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri antara pekerjaan ataupun dalam berinteraksi dengan atas serta rekan kerjanya. Sebaliknya pegawai yang memiliki nilai pribadi disiplin maka akan cocok dengan *core value* instansi, karena setiap instansi menganut nilai-nilai baik maka pegawai menjadi merasa betah serta merasa bekerja di tempat yang tepat (Wangi et al., 2015).

Pegawai yang kontributif merupakan pekerja yang mempunyai tingkatan kecocokan yang besar baik terhadap pekerjaan (menyesuaikan diri), dengan atasan dan rekan kerja serta mampu menjadi pengalaman yang telah didapatinya sebagai pemecahan pada permasalahan yang dihadapi, mempunyai sifat mandiri, dan mempunyai pemahaman dan kestabilan emosi yang baik. Artinya, instansi yang memiliki pegawai dengan nilai individu yang baik maka mampu memberikan kontribusi yang baik untuk instansi. Pegawai bersikap ikhlas dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan secara maksimal, karena dorongan dari suatu motivasi dalam dirinya, dan mereka menunjukkan kinerja positif merupakan sesuatu kewajiban yang wajib di jalankan (Wahidah, 2015).

Keberhasilan organisasi atau instansi pula tidak lepas kerjasama antara pemimpin dengan pegawai, karena dalam suatu manajemen instansi dibutuhkan kerja sama antara kedua belah pihak. Manusia dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh keadaan lingkungan yang baik. Keadaan lingkungan yang baik adalah ketika manusia mampu menjalankan aktivitas dan pekerjaannya dengan maksimal, tenang serta nyaman (Sedarmayanti, 2017).

Perancangan lingkungan kerja harus dengan matang guna meningkatkan produktivitas, kinerja pegawai yang baik dan memberikan kenyamanan pekerja. Oleh sebab itu, instansi atau lembaga wajib bisa menciptakan lingkungan kerja baik, aman sehingga pegawai merasa nyaman dan dapat bekerja lebih

maksimal. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap emosi pegawai, ketika pegawai bahagia dengan lingkungan tempat kerja sehingga pegawai merasa betah di tempat kerjanya untuk melaksanakan kegiatan sehingga waktu kerja dipergunakan secara efisien (Kaswan, 2019).

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan berupa fisik di lokasi instansi atau lembaga yang memengaruhi sikap dan perilaku pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebaliknya lingkungan kerja non fisik ialah segala keadaan yang terjalin yang berkaitan dengan ikatan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja maupun ikatan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017). Menurut Eroy, Mahfudoh, Gantina, Pohan, Iswadi, & Munawaroh (2020) mengemukakan lingkungan kerja memiliki manfaat yakni menghasilkan dorongan positif dalam kerja, sehingga produktivitas, kreativitas, semangat kerja, serta prestasi kerja bertambah.

Sunarsi (2020) lingkungan kerja yang mendukung bisa sangat penting bagi pegawai untuk menghasilkan perilaku disiplin kerja pegawai, tingkatkan semangat bekerja dan motivasi kerja. Sedangkan itu, dampak yang diperoleh bekerja dengan orang yang memiliki motivasi tinggi ialah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang baik dalam waktu yang ditetapkan. Lingkungan kerja memiliki kaitan dalam tingkatkan motivasi dan semangat dalam kerja untuk merealisasikan tujuan industri dengan mudah.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan antara *personal value* dan lingkungan kerja dengan kedisiplinan kerja?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara *personal value* dan lingkungan Kerja dengan kedisiplinan kerja.
2. Untuk mengetahui hubungan antara *personal value* dengan kedisiplinan kerja.
3. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kedisiplinan kerja.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan dan memperluas wacana serta dapat dijadikan wawasan ilmu pengetahuan, memperluas dan memperkaya bahan referensi, bahan penelitian, serta sumber bacaan dalam kajian kedisiplinan kerja ditinjau dari *personal value* dan lingkungan kerja khususnya bidang Psikologi Industri Organisasi.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Instansi
Penelitian ini merupakan sumbangan dari penulis bagi pihak instansi dalam rangka memberikan informasi mengenai kedisiplinan kerja ditinjau dari *personal value* dan lingkungan kerja di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Lampung.
 - b. Bagi Peneliti selanjutnya
Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu acuan dalam pembuatan tugas akhir selanjutnya dibidang

Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai kedisiplinan kerja, *personal value* dan lingkungan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai bahan perbandingan, pendukung serta acuan pada penelitian yang akan dilakukan. Hal ini juga dapat memberikan kejelasan akan perbedaan maupun keunikan antar penelitian dan dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Pada penelitian ini, terdapat beberapa yang dapat menjadi acuan yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Aprianti (2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai camat lambitu kabupaten bima. Dari hasil penelitian t-hitung lebih besar dari nilai t- tabel $4,648 > 2,034$ menunjukkan terdapat lingkungan kerja mempengaruhi kedisiplinan kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diadakan adalah pada penelitian Putra & Aprianti (2020) menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jenis penelitian eksplanatori dan jumlah sampel yang didapat adalah 35 pegawai. Menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban serta menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan peneliti akan mengadakan penelitian dengan teknik *purposive sampling* dengan empat pilihan jawaban serta menggunakan analisis regresi berganda. Dari variabel peneliti akan menggunakan variabel bebas yaitu *personal value*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningrum, Yuli & Jumi (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan dan teknik pengambilan data menggunakan teknik sampling

jenuh yang keseluruhan karyawan tersebut menjadi sampel yaitu sebanyak 30 karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,901 > \text{Sig. } 0,05$. Berdasarkan uji parsial (t) reward memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,011 < \text{Sig. } 0,05$. Berdasarkan uji parsial (t) punishment tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,068 > \text{Sig. } 0,05$.

Perbedaan penelitian ini adalah penelitian ini dengan penelitian yang akan diadakan yakni pada penelitian Wahyuningrum et al., (2020) subjek yang digunakan karyawan berjumlah 35 orang serta variabelnya lingkungan kerja non fisik, *reward* dan *punishment* dengan teknik sampling jenuh sedangkan penelitian yang akan diadakan subjek yang digunakan adalah pegawai sebanyak 59 pegawai dengan teknik *purposive sampling* dan variabel lingkungan kerja yang mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik dan menambahkan variabel bebas lagi yaitu *personal value*.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Noor, Endang & Sulisty (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). Subjek penelitian ini adalah karyawan dan menggunakan teknik random sampling dan didapat sebanyak 79 orang. Dari hasil penelitian tersebut lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja yaitu sebesar 58.6%. sedangkan lingkungan kerja dengan semangat kerja sebesar 21.5% dan disiplin kerja dengan semangat kerja sebesar 57.1%.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diadakan adalah pada penelitian ini subjek yang digunakan karyawan berjumlah 368 karyawan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan lima pilihan jawaban pada skala likertnya dan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial, serta terdapat variabel semangat kerja sedangkan penelitian yang akan diadakan menggunakan variabel *personal value* pegawai berjumlah 59 pegawai. Dari variabel peneliti akan menggunakan variabel bebas yaitu *personal value* dan menggunakan teknik *purposive sampling* serta menggunakan empat pilihan jawaban dan menggunakan analisis regresi berganda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Runtuk (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Nilai Personal terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Birokrasi. Penelitian ini menggunakan *Judgment Sampling* dan metode analisis yang digunakan *confirmatory factor analysis*. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh antara kepemimpinan spiritual dan nilai personal terhadap disiplin kerja dan kinerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Wangi, Harding, Elmira & Fitriana (2015) dengan judul Nilai-Nilai Personal Karyawan Universitas Islam Bandung. Hasil penelitian ini adalah terdapat satu tipe nilai yang terwakili dari sepuluh tipe nilai dari Schawrtz.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diadakan adalah subjek pada penelitian Wangi et al. (2015) adalah karyawan di UNISBA dan jenis penelitian eksploratif sedangkan penelitian yang akan diadakan merupakan penelitian jenis kuantitatif.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2010) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. Perbedaan

penelitian ini dengan yang akan dilakukan ialah penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling* memiliki populasi 120 karyawan dengan sampel 106. Teknik analisis data yang digunakan *Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Rini Styo & Muhadar (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Asahi Denso Indonesia. Penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel yaitu 127 karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 27.4% dengan nilai sigifikasi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki korelasi terhadap disiplin kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diadakan adalah subjek pada penelitian Rini Styo & Muhadar (2016) subjek yang digunakan adalah karyawan berjumlah 100 karyawan hasil dari rumus slovin dan tidak hanya menggunakan analisis regresi berganda namun menggunakan analisis regresi linier sederhana sedangkan penelitian yang akan dilakukan pegawai negeri sipil. Dari variabel peneliti akan menggunakan variabel bebas yaitu *personal value*. Teknik sampling yang digunakan *purposive sampling* dan menggunakan analisis regresi berganda.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, akan disimpulkan seperti berikut ini:

1. Adanya hubungan positif dan signifikan antara *personal value* dan lingkungan kerja dengan kedisiplinan kerja pada pegawai negeri sipil di BPTP Lampung. Hasil yang diperoleh dari analisis data dengan nilai koefisien korelasi $r = 0.871$ dengan $F = 77.338$ dan $\text{sig } 0.000$ ($p < 0.01$). *Personal value* dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan sumbangan efektif sebesar 75.90% dan sisanya 24.10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.
2. Adanya hubungan positif signifikan antara *personal value* dengan kedisiplinan kerja pada pegawai negeri sipil di BPTP Lampung. Hasil yang diperoleh dari analisis data dengan nilai koefisien korelasi $r = 0.868$ dengan $\text{sig. } 0.000$ ($p < 0.01$). *Personal value* memberikan sumbangan efektif 68.50% terhadap kedisiplinan kerja.
3. Adanya hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kedisiplinan kerja pada pegawai negeri sipil di BPTP Lampung. Hasil yang diperoleh dari analisis data dengan nilai koefisien korelasi $r = 0.692$ dengan $\text{sig. } 0.000$ ($p < 0.01$). Lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 7.40% terhadap kedisiplinan kerja.

B. Rekomendasi

Berikut ini adalah saran yang dapat peneliti berikan kepada peneliti selanjutnya dan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.

1. Bagi subjek penelitian

Bagi pegawai diharapkan untuk meningkatkan dan mempertahankan kedisiplinan kerja dengan melakukan memanage waktu dengan baik, tidak melakukan penundaan tugas, dan berperilaku sesuai aturan. Pegawai diharapkan mempelajari apa yang menjadi *core value* dan menyesuaikan dengan apa yang instansi miliki. Pegawai maupun atasan diharapkan menjaga keharmonisan sebagai salah satu penunjang meningkatkan kedisiplinan kerja untuk saling mengingatkan kepada pegawai yang rendah kedisiplinannya.

2. Bagi instansi

Bagi instansi diharapkan lebih memperhatikan serta melakukan pengawasan kepada pegawai baik terhadap disiplin waktu, disiplin terhadap norma dan disiplin terhadap tanggung jawab. Pengontrolan lebih tegas dan ketat agar pegawai benar-benar melaksanakan peraturan dengan penuh, penghargaan dan hukuman harus jelas diberikan kepada pegawai yang tidak disiplin. Diharapkan adanya pelatihan peningkatan disiplin pegawai negeri sipil seperti pelatihan manajemen waktu guna mengantisipasi datang terlambat, pelatihan manajemen waktu berguna untuk mendukung produktivitas pegawai serta dilakukannya sosialisasi tentang peraturan disiplin PNS Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian ini dapat melakukan dengan variabel bebas yang berbeda, sebab terdapat variabel lain yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Seperti semangat kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan lain-lain. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan memperluas populasi dan sampel penelitian, menggunakan teknik

pengumpulan data yang lain dan mengganti instansi yang akan diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrazaq, D. (2011). *Sepuluh Kaidah Penting Tentang Istiqamah*. Islam House.
- Andriani, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Kimindo sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vVol.8.
- Az-Zuhaili, W. (2016). *Tafsir Al-Munir* (Jilid 3). Gema Insani.
- Azwar, S. (2012). *Tes Prestasi*. Pelajar Pusataka.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi 4). Pustaka Pelajar.
- Baqi, M. F. A. (2017). *Al-Lu'Lu' Wal Marjan*. PT Elex Media Komputindo.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Eroy, A. R. El, Mahfudoh, Gantina, N., Pohan, E. S., Iswadi, U., Munawaroh, & Zaenuddin. (2020). *7 STEPS TO HRM 4.0 : Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Runzune Sapt Konsultan.
- Fatih, M. (2019). Matsal dalam Perspektif Hadist Tarbawi: Studi atas Hadist tentang Perumpamaan Teman Baik dan Teman yang Buruk. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, Vol. 3 No.
- Febrianto, A. (2021). *Pendidikan Agama Islam untuk Perguruan Tinggi Umum*. UPY Pres.
- Gade, S. H. T. (2019). *Membumikan Pendidikan Akhlak Mulia Anak Usia Dini* (Edisi Pert). Percetakan Universitas Islam Negeri.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herawati, N., & Ranteallo, T. A. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. RPJ. *Jurnal Akrab Juara*, Vol.4, No.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Percetakan CV. Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marzuki. (2009). *Prinsip Dasar Akhlak Mulia*. Penerbit debut Wahana Press.
- Mashudi, K. (2019). *Telaah Tafsir Al-Muyassar Juz: 21-30*. Intelegensia Media.
- Mashudi, K. (2020). *Telaah Tafsir Al-Muyassar Juz: 6-15*. Intelegensia Media.
- Mondy, W. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kese). Erlangga.
- Muzdalifa, & Jaenab. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. BNI (Persero). *Jurnal E-DJ, Vol.4, No.*
- Noor Rika Dinata, I., Endang Siti, A., & Sulistyono Widyo Cahyo, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 58(2)*, 84–92.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 8(1)*, 19–27.
- Putri, N. (2021). *Pemikiran Prof. Dr. Zakiah Daradjat tentang Pembinaan Moral Remaja Di Indonesia*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ramli Kurniadi Januar, A., Evi, R. L. K., & Rosaliana, L. (2013). Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Borneo Alam Semesta, Kalimantan Timur. *Jurnal Psikologi Untag, 105(3)*, 129–133.
- Rini Styo, S., & Muhadar, P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Asahi Denso Indonesia. *Jurnal Manajemen, 5–24*.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktik* (Cetakan ke). Rajawali Press.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. The Free Press.
- Runtuk, J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Nilai

Personal terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Birokrasi.
Ekologi Birokrasi, Vol.1, No.

- Samirudin, Harnia, & Karsdi. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Poasia. *Jurnal Selami*.
- Sanjaya, M. T. R. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sari, T. I. P. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Schwartz, S. H. (2006). *Basic Human Values: Theory, Measurement, and Applications*. 4(921).
- Schwartz, S. H. (2012). *An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values*. 2, 1–20.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah*. Lentera Hati.
- Sinambela Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*. Desanta Muliavisitama.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I). Penerbit Yrama Widya.
- Suryana, A. (2010). *Kepemimpinan Berbasis Nilai (Value-Based Leadership) dalam Pencapaian Tujuan Organisasi melalui Budaya Kerja, Sikap Kerja, Displin Kerja, Kualitas kerja, dan Hubungan Kerja di Sekolah Menengah Kejuruan*.
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*.

Papas Sinar Sinanti.

Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.

Wahidah, A. (2015). Disiplin Kerja Dalam Islam. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 36, 68–70.

Wahyuningrum, Nurfitri, S., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Social and Humanities*, 6(2), 164–172.

Wangi, E. N., Harding, D., Elmira, N., & Fitriana, E. (2015). Nilai-Nilai Personal Karyawan Universitas Islam Bandung. *Jurnal Psychology*, 103.



