

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE**
(EMPIRICAL STUDY AT THE TIDAR REGIONAL GENERAL HOSPITAL (RSUD)
MAGELANG CITY)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Empiris Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang)

Kholisa Mirzayati

Universitas Muhammadiyah Magelang

Email: lisa.mirza11@gmail.com

Hamron Zubadi

Universitas Muhammadiyah Magelang

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work environment, work discipline, and work motivation on the employee performance. The research want to know factor which have the most dominant influence on the employee performance. The population in this study were permanent employees at the Tidar Regional General Hospital (RSUD) Magelang City. Samples taken in this study were 100 respondents with purposive sampling method. The analytical tool used is multiple linear regression with SPSS 16.0 program. The results of this study indicate that work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, while the work environment has a significant negative effect on employee performance. Work motivation is the most dominant influence on employee performance..

Keywords : *Employee Performance, Work Environment, Work Discipline and WorkMotivation.*

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini ingin mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan metode *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 16.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja*

A. LATAR BELAKANG

Rumah sakit umum daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang pada periode 2014-2017 mengalami banyak perkembangan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, terutama dalam peningkatan infrastruktur diantaranya pembangunan gedung rawat inap, fasilitas kesehatan (peralatan medis yang lebih canggih dan beragam dibandingkan dengan rumah sakit umum lain yang ada di Kota Magelang) dan fasilitas umum (perluasan tempat parkir). Ditinjau dari peningkatan fasilitas tersebut maka diperlukan adanya kinerja karyawan yang lebih bersinergi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sidanti (2015).

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun non- fisik yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Perusahaan harus memperhatikan dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Adanya disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran karyawan dalam mematuhi serta menaati segala tata tertib yang berlaku dan bisa bertanggung jawab atas tugas masing-masing, dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan terus meningkat.

Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja keras dengan memberikan kinerja yang optimal. Karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, agar kinerja yang dicapai tetap konsisten. Motivasi yang tinggi berarti ketika karyawan dihadapkan pada sebuah pekerjaan, maka karyawan cenderung akan segera melaksanakan pekerjaan tersebut. Kondisi yang seperti ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67). Standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan dari kinerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai dan disumbangkan seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam sebuah organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya (Ningrum, 2014). Lingkungan

kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja dipersepsikan akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lautia (2016), Makkira (2016) dan Yudiningsih (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila karyawannya dapat mematuhi serta menaati segala tata tertib yang berlaku dan bisa bertanggung jawab atas tugas masing-masing, dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan terus meningkat. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan dipersipkan akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015), Meilany & Ibrahim (2015) dan Suadah (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₂ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

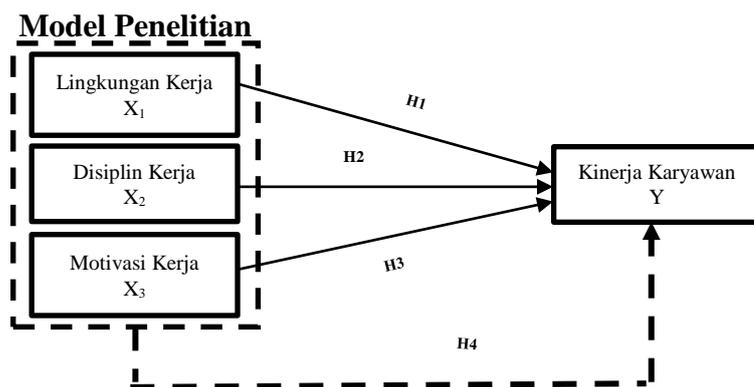
Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan dan harapan serta imbalan yang ingin dicapai untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka dari itu diperlukan usaha untuk dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Dengan demikian motivasi kerja yang tinggi yang di miliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2014), Farizki (2017) dan Sari (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₃ : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif, disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Dalam hal ini diperlukan usaha untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja pada karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₄ : Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Model Penelitian

Keterangan:



: Pengaruh parsial

: Pengaruh simultan

C. METODA PENELITIAN

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang yang berjumlah 386 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 130 responden yang sudah sesuai dengan kriteria.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden untuk mendapatkan data tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen, seperti jumlah karyawan dan struktur organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tidar Kota Magelang.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dan skala likert dari 1-5. Teknik analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 16.0 yang terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji F, koefisien determinasi dan uji t,

D. HASIL

Penelitian ini menggunakan 130 sampel dimana 30 sampel dijadikan uji pilot test, 10 sampel rusak atau tidak dapat diolah dan sampel yang dapat diolah lebih lanjut sebanyak 90 sampel. Tabel 1 menunjukkan hasil uji statistik deskriptif, dan sampel pada penelitian ini berkaitan dengan Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan.

Tabel 1

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja karyawan	90	14	25	21.74	2.560
Lingkungan kerja	90	18	25	22.03	1.590
Disiplin kerja	90	21	30	25.80	2.549
Motivasi kerja	90	20	30	25.63	2.581

Tabel 1 menunjukkan fungsi deskriptif setiap variabel, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif dapat diketahui bahwa pada variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 21,74. Kondisi ini menunjukkan kinerja karyawan yang ada selama ini baik karena berada pada skala nilai rata-rata tanggapan mendekati nilai maksimum yang ada terhadap aspek-aspek pada setiap variabelnya. Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 22,03. Pada kondisi ini menunjukkan tanggapan responden tentang lingkungan kerja yang ada selama ini adalah baik, karena berada pada skala nilai rata-rata tanggapan mendekati nilai maksimum tanggapan yang ada terhadap aspek-aspek pada setiap variabelnya. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25,80. Kondisi ini menunjukkan tanggapan responden tentang disiplin kerja yang ada selama ini adalah baik, karena berada pada skala nilai rata-rata tanggapan mendekati nilai maksimum. Selanjutnya pada variabel Motivasi kerja (X_3) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25,63. Kondisi ini menunjukkan tanggapan responden tentang motivasi kerja yang ada selama ini adalah baik, karena berada pada skala nilai rata-rata tanggapan mendekati nilai maksimum tanggapan yang ada terhadap aspek-aspek pada setiap variabelnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan uji validitas lingkungan kerja (X_1) pada 5 butir pertanyaan, disiplin kerja (X_2) pada 6 pertanyaan, motivasi kerja (X_3) pada 6 butir pertanyaan dan kinerja karyawan (Y) pada 5 pertanyaan dinyatakan valid atau berkorelasi antara masing-masing indikator karena nilai thitung > ttabel (0,306).

Hasil uji reabilitas instrument penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.70, sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan hasil empat variabel yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel

Tebel 2 menunjukkan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t-Hitung	Signifikansi
Lingkungan kerja	.309	2.104	.008
Disiplin kerja	.342	2.955	.004
Motivasi kerja	.428	4.296	.000
Konstanta	: 4.432		
Adjusted R ²	: 0.503		

F	: 13.912
Sig	: 0.000

Persamaan garis regresi linier bergandanya adalah : $Y = 4,432 + 0,309X_1 + 0,342X_2 + 0,428X_3$. Berdasarkan nilai koefisien regresi dalam perhitungan, dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 4,432 artinya apabila diasumsikan lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) = 0 atau bersifat konstan, maka kinerja karyawan tetap ada. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,309 bertanda positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,342 bertanda positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,428 bertanda positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan uji F dapat diketahui bahwa hasil nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $13,921 \geq 2,71$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 ($0,000 \leq 0,05$). Terbukti bahwa H_0 "ditolak", menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Tidar Kota Magelang, artinya hipotesis yang diajukan peneliti terbukti benar.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel ($2,104 > 1,987$) dengan tingkat signifikansi ($0,008 < 0,05$), maka H_0 "ditolak". Artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Tidar Kota Magelang. Berdasar hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yaitu Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Tidar Kota Magelang, adalah diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel ($2,955 > 1,987$) dengan tingkat signifikansi ($0,004 < 0,05$), maka H_0 "ditolak". Artinya bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Tidar Kota Magelang. Berdasarkan hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yaitu Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Tidar Kota Magelang, adalah diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel ($4,296 > 1,987$) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 "ditolak". Artinya bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Tidar Kota Magelang. Berdasarkan hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yaitu Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Tidar Kota Magelang, adalah diterima.

Hasil uji Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R^2 atau koefisien determinasi untuk model penelitian ini sebesar 0.503 atau 50.3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 50,3% Nilai Adjusted R^2 untuk model penelitian ini yaitu sebesar 0.503. Nilai 0.503 ini berarti 50.3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 50.3\% = 49.7\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Analisis Variabel Dominan

Analisis variabel dominan didasarkan pada nilai *Standardized Coefficients Beta* tertinggi yang didukung oleh nilai signifikan. Dari analisis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa, variabel motivasi kerja memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* tertinggi, yaitu sebesar 0,428 dengan tingkat signifikansi 0,000. Atas dasar hasil ini dapat dikemukakan bahwa, variabel motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Tidar Kota Magelang, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan RSUD Tidar Kota Magelang. Hal ini didasarkan pada nilai *Standardized Coefficients Beta* tertinggi.

Dari hasil penelitian ini, disarankan bagi pihak perusahaan kiranya peduli terhadap para karyawan sehingga kinerja karyawan benar-benar dapat terjaga dengan baik, serta dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, karena motivasi kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel motivasi kerja berpengaruh paling dominan namun hendaknya untuk tetap mempertahankan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, karena kedua variabel tersebut juga mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian serta hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

REFERENCE

- Almustofa, Resa. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perumbulog Devisi Regional Jakarta). *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Aziz, M.A. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Jurnal Multiplier*. Volume. 1. No. 1. PP. 99–108.
- Bachri, A.A. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Volume. 2. No. 3. PP. 289–300.
- Darmanto. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*. Volume. 3. No. 1.

- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Farizki, M.R. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Volume. 6. No. 5.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iqbal, Mohammad. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume. 15. No. 2.
- Lautia, Intan. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Surakarta). *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Luthfi, R.I. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume. 13. No. 1.
- Makkira, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Makassar. *Jurnal Mirai Management*. Volume. 1. No. 1. PP. 211–227.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru). *Jurnal Jom Fisip*. Volume. 2. No. 2.
- Muhammad, S.R., dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba*. Volume. 4. No. 1. PP. 45–55.
- Ningrum, N.L., dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume. 11. No. 1.
- Norianggono, Y.C.P., & Hamid, D., 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*. Volume. 8. No. 2. PP. 1–10.
- Pratama, A.N. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. *Jurnal AGORA*. Volume. 5. No. 1.
- Sambira, M. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penghubung Buton. *Tesis*. Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari.
- Sari, Y.R. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sasono Anggun Jaya Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Volume. 5. No. 8.
- Setiawan, K.C. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. Volume. 1. No. 2. PP. 43–53.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sibrani, E. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal FISIP*. Volume. 5. No. 1.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Merpati Madiun. *Jurnal Jibeka*. Volume. 9. No. 1. PP. 44–53.
- Suadah., dkk. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Panti Waluya Sawahan Malang. *Jurnal Riset*

- Manajemen*. Volume. 6. No. 3. PP. 125–138.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaki, W.J. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume. 15. No. 5. PP. 538–549.
- Sumbung, I.L., & Falah, S. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah*. Volume. 2. No. 1.
- Suyoto. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume. 4. No. 3. PP. 187–195.
- Yudiningsih, N.M.D., dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng . *Jurnal Manajemen*. Volume. 4. No. 1.