

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA**

**Wulandari Harjanti**

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya, dra.wulandari@gmail.com

**Abd. Rahman**

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya, abd.rahman@unesa.ac.id

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Negeri Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 36 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi linier berganda dengan alat uji yang digunakan adalah SPSS 26 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Jika dilihat secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan berpengaruh pada kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah kuat, yaitu sebesar 82,6%, sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Kombinasi ketiga variabel bebas tersebut adalah faktor terbesar yang dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya di Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Surabaya. Dengan membentuk dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif, serta dengan adanya pemberian dukungan dan perhatian pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dalam diri karyawan akan mendorong kinerja karyawan semakin meningkat.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

### **Abstract**

*The research was aimed to examine the effect of work environment, work discipline and work motivation on employee performance at the State University of Surabaya. This study uses quantitative methods. Data were collected through a questionnaire. The subjects in this study were 36 people. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis with the test tool used is SPSS 26 for windows. The results showed that partially the work environment had no effect on performance, while work discipline and work motivation had a partial and significant effect on performance. If viewed simultaneously the work environment, work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance. The most dominant variable influencing employee performance is work motivation. The correlation between employee performance and work environment, work discipline and work motivation is strong, amounting to 82.6%, the remaining 17.4% is influenced by other variables. The combination of the three independent variables is the biggest factor that can improve employee performance, especially in the General and Financial Bureau of the State University of Surabaya. By establishing and maintaining a conducive work environment, as well as by providing support and attention to the variables of work discipline and work motivation in employees will encourage employee performance to increase.*

**Keywords:** Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Performance

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu instansi tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki, melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Dalam era teknologi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu karena berkembang tidaknya suatu instansi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) atau karyawannya. Semakin baik

kualitas karyawan suatu instansi maka semakin tinggi daya saing instansi tersebut terhadap instansi lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga instansi harus memperhatikan setiap detail program-program atau pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Untuk mampu membawa instansi dalam memasuki lingkungan yang bersumber daya manusia yang baik, seorang pimpinan harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan instansinya. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu instansi atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada instansi atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 4 indikator meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan komunikasi yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (dalam Fadillah, 2017). Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010:12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan tanggung jawab kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan/ instansi. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa nyaman berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Widodo (2014) lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Sedarmayanti (2011) menyebutkan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan non fisik.

Indikator lingkungan kerja yang disampaikan oleh Nitisemito (1992: 159) diantaranya adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Sedangkan Sedarmayanti menyampaikan indikator lingkungan kerja meliputi penerangan/ pencahayaan di tempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan di tempat kerja, bau-bauan tak sedap, dan keamanan ditempat kerja. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian hal ini akan berimbas pada *output* hasil kerjanya. Disiplin merupakan kesadaran akan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Sinambela (dalam Nurlina, 2018: 36) mendefinisikan bahwa pada hakekatnya, disiplin merupakan kepatuhan terhadap suatu aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Nurlina (2018) mengatakan disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja dapat meliputi kehadiran pegawai dan juga pelaksanaan penyelesaian pekerjaan apakah sesuai target atau tidak. Indikator dalam disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sinambela (2016) yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Mangkunegara, 2012). Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik (Bangun, 2012). Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh George dan Jones (dalam Sujarwanto, 2015) yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Karyawan yang rajin, tekun,

serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Guterres dan Supartha (2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.

Motivasi merupakan kekuatan energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat prestise dan etusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Kurniawati, 2013). Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks. Mengetahui informasi motivasi kerja karyawan akan sangat membantu dalam perencanaan dan pengembangan karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, didapatkan informasi bahwa pada dasarnya lingkungan kerja yang baik sudah tercipta di Universitas Negeri Surabaya, khususnya pada bagian Biro Umum dan Keuangan, akan tetapi masih ditemukan beberapa kendala seperti ada beberapa keluhan diantaranya jaringan internet yang digunakan sering mengalami gangguan (*error*) dan alat pencetak dan fotocopy juga terkadang mengalami gangguan sehingga butuh waktu untuk dibenahi oleh teknisi. Dengan adanya kendala yang terjadi seringkali membuat karyawan harus keluar kantor untuk mencetak dan mengcopy dokumen dalam jumlah yang banyak, hal tersebut akan sangat menyita jam kerja karyawan dan akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kendala tersebut juga berdampak pada target penyelesaian kerja yang seharusnya sudah selesai menjadi tertunda penyelesaiannya.

Selain faktor kendala yang terjadi di lingkungan kerja, dari individu atau karyawan sendiri masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif yaitu masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti datang terlambat masuk kerja serta tidak masuk kerja tanpa atau dengan surat keterangan, menunda pengerjaan tugas sehingga tidak sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Apabila dilihat dari sisi disiplin kerja karyawan di Universitas Negeri Surabaya khususnya pada bagian Biro Umum dan Keuangan (BUK) terdapat kurang lebih 75%

karyawan yang sudah cukup disiplin dalam kehadiran dan mengerjakan tugasnya tepat pada waktu yang diperintahkan oleh pimpinan dan ada sekitar 25% yang kurang disiplin, lalai dan sering ada yang menunda pekerjaan. Disiplin kerja tersebut perlu ditingkatkan agar menjadi lebih baik. Dari beberapa karyawan yang disiplin ini mengaku bahwa selain memang dari karakter individu yang tidak suka menunda pekerjaan juga termotivasi oleh adanya remunerasi sehingga mereka bekerja dengan semangat dan penuh tanggung jawab. Sedangkan untuk karyawan yang kurang disiplin bisa diakibatkan karena karakter individu yang suka menunda pekerjaan, kurang memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya atau juga bisa dipengaruhi oleh permasalahan dari luar kantor.

Guna meningkatkan motivasi karyawan dalam proses pengerjaan tugas dan tanggung jawabnya Universitas Negeri Surabaya memberikan rangsangan motivasi yang salah satunya berupa kompensasi seperti remunerasi yang besarnya tergantung dari kinerja karyawan dan juga memiliki syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh karyawan. Adanya rangsangan motivasi berupa bentuk remunerasi ini dilakukan guna memacu kinerja dari para karyawan agar terus meningkat dan semakin baik. Pemberian remunerasi sangat penting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai target atau hingga melebihi apa yang diinginkan oleh perusahaan/ instansi. Disamping itu, pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari perusahaan atau organisasi maupun instansi untuk karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Jadi motivasi juga memiliki peranan dalam proses mewujudkan kinerja karyawan/ pegawai yang baik dan sesuai target yang diharapkan.

Dalam pekerjaan tentunya karyawan diberikan tugas yang proporsional sesuai bidangnya, akan tetapi terkadang dengan adanya target yang harus tercapai, lembur dan pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu akan menjadi masalah pekerjaan ataupun masalah diluar pekerjaan yang dihadapi karyawan. Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan/ instansi.

## **METODE**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

pengaruh antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2016:55). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan di Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Surabaya yang bertempat di Jalan Lidah Wetan Surabaya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Surabaya yaitu sejumlah 182 karyawan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono: 2015:149). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 karyawan di bagian Biro Umum dan Keuangan untuk mewakili jumlah populasi.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sugiyono (2016:142) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner penelitian memuat empat variabel yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis data regresi linear berganda yang merupakan prosedur untuk melihat hubungan linier antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Sarwono & Salim, 2017). Sebelum pengujian hipotesis atau analisis data dilakukan, ada beberapa uji yang harus dipenuhi sebagai syarat bahwa data tersebut dapat diuji dengan regresi linier berganda. Uji yang dimaksud adalah uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi : 1) Uji normalitas data merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah distribusi nilai dalam sampel sesuai dengan distribusi tertentu (Sarwono & Salim, 2017). 2) Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah variabel bebas dalam model regresi berganda terdapat korelasi antara satu dan lainnya atau tidak (Ghozali, 2016). 3) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya varian variabel dalam model regresi tersebut (Ghozali, 2016). 4) Uji autokorelasi merupakan uji asumsi yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar anggota serangkaian data atau antar residual

dengan pengamatan yang lain pada model regresi dengan melihat nilai *Durbin-Watson* (Ghozali, 2016).

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial dan simultan serta seberapa kuat pengaruh tersebut maka digunakanlah uji parsial (uji t), uji simultan (Uji F) dan melihat hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ). Uji t merupakan pengujian secara individual untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen yang diuji (Ghozali, 2016). Menurut Ghozali (2016), uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Koefisien Determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Karakteristik Responden

Subyek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya. Berikut ini gambaran umum subjek penelitian berdasarkan hasil data yang diperoleh selama penelitian berlangsung :

Tabel 1 Data Responden

	Profil	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	21-30 tahun	5	13,9%
	31-40 tahun	21	58,3%
	≥41 tahun	10	27,8%
Total		36	100%
Masa Kerja	1-10 tahun	9	25%
	11-20 tahun	25	69,4%
	≥21 tahun	2	5,6%
Total		36	100%

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan data usia yang tercantum pada tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 13,9%, yang berumur 31-40 tahun sebanyak 21 orang dengan jumlah persentase sebesar 58,3%, dan yang berumur lebih dari atau sama dengan 41 tahun ( $\geq 41$  tahun) sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 27,8 %. Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Surabaya didominasi oleh karyawan yang berusia antara 32-40 tahun.

Berdasarkan masa kerja diketahui jumlah karyawan yang masa kerjanya diantara 1-10 tahun sebanyak 9 orang dengan jumlah persentase sebesar 25%, yang masa kerjanya diantara 11-20

tahun sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 69,4%, dan yang memiliki masa kerja lebih dari atau sama dengan 21 tahun ( $\geq 21$  tahun) sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 5,6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan di Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Surabaya didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja antara 11-20 tahun.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas Data

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73832425
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.062
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 2 tersebut, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 hasil tersebut lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal dan persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi.

2) Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *VIF* (*Variances Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance* mendekati 1 maka tidak terjadinya multikolinearitas, sedangkan jika *VIF* mendekati 10, maka terdapat persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya (Gujarati, 2012). Berikut ini adalah hasil dari perhitungan uji multikolinearitas:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,831	1,203
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,530	1,888
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,529	1,889

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Dari tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa hasil perolehan olah data statistik tersebut apabila mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi sehingga syarat regresi terpenuhi.

3) Dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser* untuk menguji heterokedastisitas, yaitu dengan

mengorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  maka model regresi tidak mengalami heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji *glejser*.

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi (p)
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,201
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,444
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,561

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan hasil data yang tercantum pada tabel 4, perolehan nilai tersebut menandakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan persyaratan model regresi terpenuhi.

4) Untuk mengambil keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan nilai *d* dari tabel *Durbin-Watson*.

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin-Watson	dU	Nilai Statistik	Interpretasi
Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Kinerja (Y)	2,045	1,654	$dU \leq d \leq 4-dU$	Tidak terjadi autokorelasi positif/negatif

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan data pada tabel 5 menunjukkan bahwa di dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi baik positif maupun negatif.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh, diolah dan dilakukan pengujian, berikut ini merupakan ringkasan hasil pengujian yang diperoleh tercantum dalam tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	Nilai		Nilai		R <sup>2</sup>
			t	Sig.	F	Sig.	
Konstanta	2,502		0,595	0,556	22,907	0,000	0,826
Lingkungan Kerja	-0,048	-0,050	-0,462	0,647			
Disiplin Kerja	0,243	0,290	2,117	0,042			
Motivasi kerja	0,673	0,622	4,545	0,00			

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,502 - 0,048 X_1 + 0,243 X_2 + 0,673 X_3 + e$$

Hasil persamaan tersebut dapat diuraikan dengan kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai konstanta menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara konstan adalah sebesar 2,502
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,048 dengan nilai signifikansi



sebesar 0,647 > 0,05, hasil ini menandakan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan sebesar -0,048.

- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,243 dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 < 0,05 menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, jadi dengan faktor lain dianggap konstan semakin meningkat disiplin kerjanya setiap satu satuannya maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,243.
- d. Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) memberikan pengaruh sebesar 0,673 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan faktor lain dianggap konstan apabila motivasi kerja yang dimiliki tiap individu semakin meningkat setiap satu satuannya maka kinerjanya akan mengalami peningkatan pula sebesar 0,673
- e. Variabel yang paling dominan dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang dihasilkan. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh paling dominan karena nilai koefisien regresinya paling besar yaitu 0,622 diikuti dengan pengaruh berikutnya dari variabel disiplin kerja sebesar 0,290 dan variabel lingkungan kerja sebesar -0,462.

**Uji Parsial dan Simultan**

Hasil Uji t yang diperoleh  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen ( $H_0$  diterima). Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen ( $H_0$  ditolak). Dalam penelitian ini juga dilakukan dengan melihat nilai tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) dengan derajat bebas (n-k), dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel. Apabila tingkat signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	Nilai Signifikansi (p)	$t_{tabel}$	Ket.
Lingkungan Kerja	-.048	-4.62	.647	2,03693	$t_{hitung} > t_{tabel}$
Disiplin Kerja	.243	2.117	.042		$t_{hitung} > t_{tabel}$
Motivasi Kerja	.673	4.545	.000		$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan hasil data pada tabel 7, maka diketahui bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung}$  - 0,462 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,03693. Jadi, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial dan hipotesis 1 dalam penelitian ini tidak terbukti kebenarannya. Nilai untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan tingkat signifikansi 0,042 lebih kecil dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung}$  2,117 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,03693. Maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial dan hipotesis ke 2 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya, serta untuk variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung}$  4,545 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,03693. Maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial dan hipotesis ke 3 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Pada penelitian ini hasil uji F yang dilakukan dengan cara membandingkan besarnya nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dan angka taraf signifikansi (*sig.*) 0,05%. Jika nilai *sig.* < 0,05 maka  $H_0$  (tidak ada hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen) di tolak dan  $H_1$  (ada hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen) diterima. Sebaliknya apabila nilai *sig.* > 0,05 maka  $H_0$  di terima dan  $H_1$  ditolak.

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (F)

Variabel	$F_{hitung}$	Nilai Signifikansi (p)	$F_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Motivasi Kerja Kinerja	22,907	0,000	2,90	$F_{hitung} > F_{tabel}$

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan hasil pada tabel 8 diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  0.05 dan nilai  $F_{hitung}$  22,907 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  2,90, maka hipotesis ke 4 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Koefisien Determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016). Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.682	.653	1.818

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan data pada tabel 9, hasil menunjukkan R sebesar 0,826 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0,5. Nilai ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 82,6%, sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Negeri Surabaya khususnya pada bagian Biro Umum dan Keuangan. Berikut ini pembahasannya :

#### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didasari oleh hasil nilai tingkat signifikansi pada variabel lingkungan kerja 0,647 lebih besar dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung} = -0,462$  lebih kecil dari  $t_{tabel} = 2,03693$ . Jadi, hipotesis pertama pada penelitian ini tidak diterima.

Hasil penelitian ini memang berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samson dan Waiganjo (2015) yang mana temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan fisik tempat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan bank komersial di Nakuru. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2015), hasil penelitian sebelumnya tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries didukung oleh faktor lingkungan kerja yang difasilitasi dengan baik oleh perusahaan, terutama lingkungan kerja fisik, karyawan merasa nyaman dengan ketenangan di ruangan kerja. Sedangkan untuk lingkungan kerja psikologi, karyawan ikut dilibatkan dan diberi kesempatan dalam pengambilan keputusan.

Meskipun hasil uji parsial dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan namun bukan berarti lingkungan kerja tidak memiliki kontribusi sama sekali terhadap kinerja. Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010:12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan tanggung jawab kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Jika melihat skor penilaian instrument penelitian pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa tanggapan subjek penelitian terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebagian besar menjawab setuju dengan pernyataan tentang indikator lingkungan kerja yang tercantum dalam instrumen

penelitian. Hasil tersebut menandakan bahwa lingkungan kerja yang terbentuk di Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Surabaya memiliki suasana yang nyaman, fasilitas sarana dan prasarana yang cukup lengkap, memiliki sirkulasi udara dan pencahayaan yang cukup baik, memiliki pengharum ruangan dan keamanan yang selalu diperhatikan yang dapat mendukung terlaksananya proses kerja yang kondusif.

#### **b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Melalui hasil penelitian terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan yang berarti hipotesis kedua pada penelitian ini diterima yaitu disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Nilai untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan tingkat signifikansi 0,042 lebih kecil dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung} = 2,117$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,03693$ . Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,243 menandakan bahwa dengan faktor lain dianggap konstan semakin meningkat disiplin kerjanya setiap satu satuannya maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,243.

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyo (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Kota Surabaya. Selain hasil uji parsial, jika melihat tanggapan subjek penelitian terhadap variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebagian besar menjawab setuju pada pernyataan yang tercantum dalam instrumen penelitian tentang indikator disiplin kerja, perolehan penilaian tersebut menandakan bahwa disiplin kerja yang terbentuk dalam diri karyawan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Surabaya sudah cukup baik akan tetapi masih perlu untuk ditingkatkan agar nantinya kinerja yang dicapai oleh karyawan semakin meningkat lebih baik. Sastrohadiwiryo (dalam Indriyani, 2015) mengemukakan beberapa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan diantaranya adalah agar karyawan bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku, mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan, mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

#### **c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didasari oleh hasil nilai tingkat signifikansi pada variabel motivasi kerja 0,000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung} = 4,545$  lebih besar dari  $t_{tabel}$

2,03693. Jadi, hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima. Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) memberikan pengaruh sebesar 0,673 menunjukkan bahwa dengan faktor lain dianggap konstan apabila motivasi kerja yang dimiliki tiap individu semakin meningkat setiap satu satuannya maka kinerjanya akan mengalami peningkatan pula sebesar 0,673.

Selain itu, tanggapan subjek penelitian terhadap variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebagian besar menjawab setuju. Hasil tersebut berdasarkan pada indikator tentang motivasi kerja mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki dalam diri karyawan Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Surabaya sudah cukup baik namun masih perlu untuk ditingkatkan. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Hidayat (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries.

Pada temuan penelitian ini variabel motivasi kerja juga menjadi salah satu variabel yang paling dominan dalam memberikan kontribusinya terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa motivasi yang ada dalam diri karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut. Motivasi merupakan kekuatan energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan etusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Kurniawati, 2013). Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks. Mengetahui informasi motivasi kerja karyawan akan sangat membantu dalam perencanaan dan pengembangan karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karenanya hal-hal yang dapat mendorong munculnya motivasi kerja serta meningkatkannya juga perlu diperhatikan oleh instansi terkait, seperti misalnya pemberian remunerasi bagi yang memenuhi persyaratan tertentu, pemberian reward atau penghargaan bagi karyawan yang kinerjanya baik dan sesuai target yang telah ditetapkan.

#### d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didasarkan pada hasil uji simultan dengan perolehan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22,907 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,90 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi, hipotesis keempat dari penelitian ini diterima.

Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda dengan nilai R sebesar 0,826 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0,5. Nilai ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 82,6%, sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kombinasi ketiga variabel bebas tersebut adalah faktor terbesar yang dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya di Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Surabaya. Dengan membentuk dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif, serta dengan adanya pemberian dukungan dan perhatian pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dalam diri karyawan akan mendorong kinerja karyawan semakin meningkat. Sehingga harapan mengenai hasil kerja yang dilakukan karyawan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat yang menyatakan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries. Senada juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyo (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Kota Surabaya.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari karyawan sehingga karyawan akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mepedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, motivasi yang tertanam dalam diri karyawan juga mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan di sebuah instansi. Tanpa adanya motivasi atau semangat menyelesaikan pekerjaan, maka target kerja akan menjadi sulit untuk tercapai.

Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik dan motivasi yang tinggi maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Sebaliknya, ketika instansi/organisasi memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, tingkat kedisiplinan yang tinggi serta motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan maka karyawan akan terdorong untuk bekerja secara optimal dan menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh instansi/organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, disiplin kerja serta motivasi kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal.



Umam (2010) menyebutkan pada saat pegawai dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik. Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya apabila semakin buruk kinerja pegawai tersebut maka akan semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

## PENUTUP

### Simpulan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Jika dilihat secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan berpengaruh pada kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah kuat, yaitu sebesar 82,6%, sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Kombinasi ketiga variabel bebas tersebut adalah faktor terbesar yang dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya di Biro Umum dan Keuangan Universitas Negeri Surabaya. Dengan membentuk dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif, serta dengan adanya pemberian dukungan dan perhatian pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dalam diri karyawan akan mendorong kinerja karyawan semakin meningkat.

### Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Bagi penelitian lanjutan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi untuk melakukan penelitian serupa dengan objek yang berbeda serta dengan butir pernyataan instrumen yang berbeda pula.
2. Bagi instansi terkait, diharapkan dapat terus memperhatikan dan menjaga lingkungan kerja agar terus kondusif serta memberikan dukungan dan perhatian pada karyawan baik dalam hal disiplin kerjanya maupun motivasi kerjanya agar kinerja yang diberikan oleh karyawan dapat optimal.
3. Bagi karyawan, diharapkan dengan adanya penelitian ini setiap karyawan dapat saling

bekerja sama membentuk dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan pola disiplin kerja dan motivasi kerja dalam dirinya agar mampu mengoptimalkan kinerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Bandung
- Fadillah, Nita Nur. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 5 (1) : 79-92
- Gujarati, D.N. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika, edisi 5, terjemahan Mangunsong, a R.C.* Jakarta : Salemba empat
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VII.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gutteres, L.A. & Supartha, W.G. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3):429-454
- Harpitasari, Dhina Rista. (2010). *Manajemen SDM.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, S.P. Malayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, C.N. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *AGORA*, Vol.3, No.2, hlm: 78-83
- Indriyani, Safitri. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture.* Skripsi: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali
- Kurniawati, Ratih. 2013. *Analisis Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya.* STIE Mahardhika Surabaya Jurusan Manajemen. Surabaya.
- Mangkunegara, A.P 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Economics and Sustainable Development, 5(26): 62-66
- Nitisemito, A. 1992. *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurlina, I. 2018. Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPPPTK Bisnis dan Pariwisata Kemendikbud Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No.3, Hlm: 31-44
- Priyo W, R., Alhabsji, T., & Al-Musadieq, M. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Stars International Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 11, No. 1, hlm: 1-10.
- Samson, Gitahi Njenga & Waiganjo, Maina. 2015. *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) , Vol. 3, Issue.12, Hal: 76-89
- Sarwono, Jonathan & Salim, Hendra Nur. 2017. *Prosedur-Prosedur Populer Statistik untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ke-22*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarwanto. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta*. Skripsi. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Widodo. 2014. *Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)*. Journal of