

**STUDY EMPIRIS
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA UPT PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR
WILAYAH SUNGAI SAMPEAN BARU BONDOWOSO**

**STUDY EMPIRIS
THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISPLAY AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN UPT PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR
WILAYAH SUNGAI SAMPEAN BARU BONDOWOSO**

Bryan Margareta, Retno Endah S, Pawestri Winahyu
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 61 responden yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research was conducted on UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso. This study aims to determine the effect of the work environment, work discipline and work motivation on employee performance. In this study data was collected by means of observations, interviews and questionnaires to 61 respondents who aimed to determine the perceptions of respondents to each variable. The analysis used includes test data instruments (validity test, and reliability test), classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and hypothesis testing (t test and F test). From the results of the analysis using regression, it can be seen that the work environment, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. From the results of the F test, the results show that the work environment, work discipline and work motivation simultaneously influence employee performance.

Keywords : work environment, work discipline, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009). Sumber daya manusia atau karyawan merupakan unsur penting dalam kegiatan organisasi. Semua perusahaan membutuhkan karyawan yang berpotensi, agar mampu memberikan kontribusinya dalam pelaksanaan tugas dengan optimal. Dalam upaya meningkatkan efisiensi kerja perusahaan, maka perlu diperhatikan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan organisasi (Kholil et al, 2014). Organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal (Widari, 2016). Tujuan organisasi dapat dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawabnya.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan unsur penting dalam kegiatan organisasi. Semua perusahaan membutuhkan karyawan yang berpotensi, agar mampu memberikan kontribusinya dalam pelaksanaan tugas dengan optimal. Dalam upaya meningkatkan efisiensi kerja perusahaan, maka perlu diperhatikan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dan sesuai standar guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern saja. Namun, ada beberapa hal yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala benda, kondisi keadaan dan pengaruh yang terdapat dalam ruang yang ditempati karyawan (Umar dalam Ambarwati, 2016). Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Disamping itu, hubungan yang serasi antara pimpinan dengan bawahannya sangat membantu dalam kegiatan perusahaan (Aini, 2015). Dengan demikian, kinerja masing-masing karyawan semakin meningkat dan tujuan perusahaan juga dapat tercapai. Selain lingkungan kerja, faktor disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran (Hidayat dan Taufiq, 2012). Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal (Lautia, 2016). Motivasi kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Rivai (dalam Almustofa, 2014) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang

mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Perusahaan yang mampu memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawannya, maka ia akan bekerja keras untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Sumber Daya Air (UPT PSDA) Bondowoso merupakan sebuah organisasi pemerintah dibawah naungan Dinas PSDA. UPT PSDA merupakan departemen yang bergerak dalam bidang pengelolaan sumber daya air yang menjadi kewenangan provinsi dan pusat. Dinas PSDA sendiri mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah/ provinsi di bidang rancang bangun, pembangunan dan rehabilitasi, operasi dan pemeliharaan, pembinaan, pemanfaatan sumber daya air, serta tugas-tugas perbantuan. Penilaian kinerja di UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang dilaksanakan dalam kurun waktu sekali setahun oleh pejabat penilai. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai yang nantinya hasil kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso. Dalam penilaiannya, UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso mengharapkan hasil pegawainya memiliki kualitas kerja yang baik dan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja berdasarkan DP3 UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso tahun 2015-2017 :

Tabel 1
Data DP3 UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso Tahun 2015-2017

Kriteria	2015	2016	2017
Sangat Baik 91-100	4	4	4
Baik 71-90	48	44	42
Cukup 56-70	9	13	15

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso sebagian besar sudah baik. Namun, kriteria baik tersebut mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2015 jumlah pegawai yang kerjanya berpredikat baik adalah 48 orang, sedangkan pada tahun 2016 turun menjadi 44 orang dan pada tahun 2017 menjadi 42 orang. Sehingga masih perlu adanya peningkatan kinerja agar tidak terjadi lagi penurunan di tahun berikutnya atau bahkan predikat baik naik menjadi sangat baik.

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso?

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998:67).

1. H1 : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso
2. H2: Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso

3. H3 : Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso.
4. H4 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil atau prestasi kerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Kinerja juga merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Bastian, 2016). Selain itu, Robbins (2008) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan selama periode tertentu berdasarkan kriteria tertentu.

Kinerja didefinisikan sebagai penilaian terhadap karyawan selama periode tertentu, berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan target kerja dan hal itu telah disepakati bersama (Rivai dan Sagala, 2009). Selain itu, Robbins (2008) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan selama periode tertentu berdasarkan kriteria tertentu.

Pimpinan perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap baik tidaknya pekerjaan karyawan dibandingkan dengan standar perusahaan yang telah dikomunikasikan bersama (Mathis dan Jackson, 2017).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2016). Sedangkan Efrizansyah (2013) lingkungan kerja adalah tempat kerja yang nyaman dan indah serta rapi, adanya fasilitas musik yang dapat menghibur dan berpengaruh terhadap efektivitas, efisiensi serta produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2016). Menurut Umar (2016) lingkungan kerja adalah segala benda, kondisi keadaan dan pengaruh yang terdapat dalam ruang yang ditempati karyawan. Sedangkan Efrizansyah (2013) lingkungan kerja adalah tempat kerja yang nyaman dan indah serta rapi, adanya fasilitas musik yang dapat menghibur dan berpengaruh terhadap efektivitas, efisiensi serta produktivitas karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah ketatan terhadap aturan. Sutrisno (2013) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku seseorang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan serta norma yang berlaku. Disiplin juga merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi (Wirawan, 2017).

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran (Hidayat dan Taufiq, 2012). Sedangkan pengertian disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari

larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin kerja dimaksudkan agar para karyawan memiliki sikap tertib yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar bekerja keras dan antusias mencapai hasil yang optimal (Ardianto, 2017). Motivasi diartikan sebagai proses pemberian motif atau penggerak kepada para bawahan dengan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi (Sarwoto, 2018).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Terry (2016) motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi. Dengan motivasi karyawan akan lebih terdorong dan bersemangat dalam bekerja.

Penelitian Terdahulu

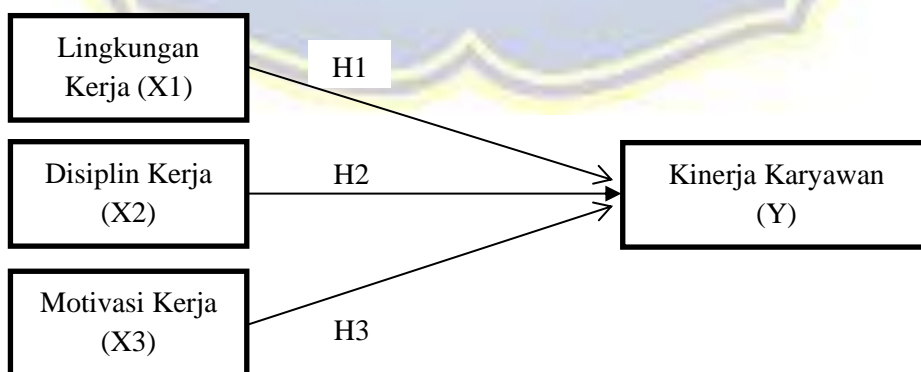
Penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati (2012) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro) menghasilkan bahwa 1) Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pramadita dan Surya (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali menghasilkan bahwa 1) Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun menghasilkan bahwa 1) Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS. 2) Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS.

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan dalam penelitian ini ialah atas dasar penelitian terdahulu seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Dan untuk lebih memudahkan pemahaman terhadap kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian kuualitas. Penelitian kuualitas bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas pertanyaan yang tertulis dalam kuesioner sedangkan Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ialah dokumen laporan pemeriksaan penyelesaian tugas dari tahun ke tahun.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, sehingga metode pengumpulan data menggunakan *participant observation*, dimana peneliti secara langsung ikut serta dalam kegiatan suatu objek penelitian. Dengan demikian langkah yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tertulis sesuai dengan permasalahan yang diteliti kepada responden yang terpilih menjadi sampel penelitian. Pertanyaan tersebut diberikan untuk mengetahui jawaban/ tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kemudian untuk mengukur jawaban tersebut, penelitian ini menggunakan pengukuran *Skala Likert*.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain, uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

Lingkungan kerja (X1)

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Indikator yang digunakan, yaitu:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Hubungan antara bawahan dan pimpinan
4. Tersedianya fasilitas kerja

Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku seseorang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan serta norma yang berlaku (Sutrisno dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009). Indikator yang digunakan, yaitu :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins dalam *Perilaku Organisasi*, 2006) Indikator yang digunakan adalah:

1. Kebutuhan hidup
2. Penghargaan
3. Tunjangan dan jaminan kesehatan
4. Adanya peluang dan kesempatan untuk perkembangan karier
- 5) Hubungan sosial

Variabel terikat (Y)

Definisi operasional variabel kinerja karyawan pada penelitian ini menurut Robbins (dalam *Perilaku Organisasi* 2008) adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan, adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Data

Uji instrumen data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pada uji validitas nilai *degree of freedom* (df) = n – 2, dengan n adalah jumlah sample. Jadi, df = 61 – 2 = 59. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, maka nilai r tabel adalah 0,252.

Dari hasil perhitungan, telah diperoleh data yang menyatakan bahwa dari 22 item pertanyaan yang diberikan kepada 61 responden ditemukan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yang berarti *valid*. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden dari tiap variabel penelitian ini mampu mengukur apa yang diinginkan responden. Untuk lebih jelasnya, perhatikan tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Lingkungan Kerja (X1)</i>			
1	0.430	0.252	<i>valid</i>
2	0.551	0.252	<i>valid</i>
3	0.542	0.252	<i>valid</i>
4	0.592	0.252	<i>valid</i>
5	0.330	0.252	<i>valid</i>
<i>Disiplin Kerja (X2)</i>			
6	0.377	0.252	<i>valid</i>
7	0.519	0.252	<i>valid</i>
8	0.564	0.252	<i>valid</i>
9	0.524	0.252	<i>valid</i>
10	0.402	0.252	<i>valid</i>
<i>Motivasi Kerja (X3)</i>			
11	0.261	0.252	<i>valid</i>
12	0.578	0.252	<i>valid</i>
13	0.696	0.252	<i>valid</i>
14	0.627	0.252	<i>valid</i>
15	0.583	0.252	<i>valid</i>
<i>Kinerja Karyawan (X4)</i>			
16	0.525	0.252	<i>valid</i>
17	0.692	0.252	<i>valid</i>
18	0.696	0.252	<i>valid</i>
19	0.627	0.252	<i>valid</i>
20	0.379	0.252	<i>valid</i>
21	0.608	0.252	<i>valid</i>
22	0.502	0.252	<i>valid</i>

Sumber: Data Primer 2019

Selanjutnya, hasil dari pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Item pertanyaan	Keterangan
Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Motivasi Kerja Kinerja Karyawan	0,865	22	<i>reliabel</i>

Sumber: Data Primer 2019

Suatu variabel dinyatakan reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Dalam penelitian ini nilai *Cronbach Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorov smirnov*. Hasil uji *kolmogorov smirnov* dijelaskan dalam Gambar 4.2 berikut ini.

Statistik	Var I
N Sampel	61
Mean	0.231
Simpangan Baku	0.166
D _n =	0.118
KS Tabel	0.174
Normal	

Gambar 2 Hasil Uji *kolmogorov smirnov*

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa hasil uji *Kolmogorov Smirnov* yang ditunjukkan dengan nilai (D_n) 0,118 lebih besar dari nilai KS tabel 0,174 (KS hitung > KS tabel) maka, data tersebut berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas dijelaskan dalam gambar berikut :

	X1	X2	X3
X1	1		
X2	0.523303	1	
X3	0.485278	0.697778	1
r	0.697778		
r ²	0.486894		
TOL	0.513106		
VIF	1.948916		

Gambar 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa nilai *Tolerance* semua variabel adalah lebih besar dari 0,1 (TOL > 0,1) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (VIF < 10), yaitu nilai *Tolerance* sebesar 0,513 dan VIF sebesar 1,949. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Uji Glejser*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	p value	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,646	0,05	non heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,332	0,05	non heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,568	0,05	non heteroskedastisitas
Kinerja Karyawan	0,466	0,05	non heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Regresi Linear Berganda

Perhitungan model regresi linier berganda dilakukan dengan Microsoft Excel 2010.

Tabel 5 Hasil Uji Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikan F
Constant	0,509	0,278	
Lingkungan Kerja	0,453	5,347	0,000
Disiplin Kerja	0,367	3,058	
Motivasi Kerja	0,559	5,974	
R ²	= 0,819		
Adjusted R ²	= 0,809	F hitung =	85,751

Sumber : Data Primer diolah 2019

Pada penelitian ini menggunakan model persamaan yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,509 + 0,453X_1 + 0,367X_2 + 0,559X_3 + \epsilon$$

- a. Nilai konstanta sebesar 0,509 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja diasumsikan konstan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan meningkat.
- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,453. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka akan menaikkan kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,367. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- d. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,559. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu. Hasil uji masing-masing hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	p-value	Keterangan
Lingkungan Kerja	5,347	2,002	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja	3,058	2,002	0,003	Signifikan
Motivasi Kerja	5,974	2,002	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olah data,2019

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa :

- a) Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,347 > 2,002 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 5%, sehingga H1 diterima, yang artinya lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,058 > 2,002 dan nilai signifikan sebesar 0,003 < 5%, sehingga H2 diterima, artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- c) Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 5,974 > 2,002 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 5%, sehingga H3 diterima, yang artinya motivasi kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya, berdasarkan Uji F maka, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	<i>uji F</i>
Regression		3	147.566	49.189	85.751	0.000	2.766
Residual		57	32.696	0.574			
Total		60	180.262				

Sumber: Hasil olah data, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung sebesar 85,751 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui F hitung maka akan dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,766. Karena nilai F hitung (85,751) lebih besar dari F tabel (2,766) maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Dengan demikian H4 dapat diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut. :

Tabel 4.15 Hasil Uji R²

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.905
R Square	0.819
Adjusted R Square	0.809
Standard Error	0.757
Observations	61.000

Terlihat pada pada tabel 4.15 diatas, angka *Adjusted R Square* adalah 0,809. Hal ini berarti 81% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 81\% = 19\%$) dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel bebas lingkungan kerja yaitu 5,347 lebih besar daripada t tabel yaitu 2.002 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0.000 lebih kecil daripada taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso, diterima. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Apabila kondisi lingkungan kerja nyaman, baik dari segi kebersihan, hubungan antar rekan kerja dan pimpinan, serta fasilitas kerja dan sistem keamanan yang memadai maka, akan mendukung kelancaran kerja dan menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Sehingga lingkungan kerja tersebut dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Selanjutnya, hasil analisis regresi menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,453. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso. Angka koefisien regresi 0,453 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel lingkungan kerja (X1) maka, akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Sehingga, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya adalah penelitian Pramadita dan Surya (2015), Ambarwati (2016), Febriyanto (2017), dan Amalia (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel disiplin kerja yaitu 3,058 lebih besar daripada t tabel yaitu 2,002 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,003 lebih kecil daripada taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, perilaku disiplin sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini apabila ketaatan pada tata tertib dan peraturan yang berlaku, penggunaan waktu secara efektif dalam penyelesaian tugas, penggunaan alat kantor dengan penuh tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi, serta kemampuan untuk hadir dan pulang tepat waktu dapat dilakukan dengan baik. Sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan memuaskan.

Selanjutnya, hasil analisis regresi menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,367. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso. Angka koefisien regresi 0,367 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel disiplin kerja (X2) maka, akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Sehingga, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka, kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya adalah penelitian Pramadita dan Surya (2015), Ambarwati (2016), Febriyanto (2017), dan Amalia (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel motivasi kerja yaitu 5,974 lebih besar daripada t tabel yaitu 2,002 dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi 5% (0,05), sehingga H3 yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso, diterima. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin, mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang baik akan tercapai jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Permana (2014) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil analisis regresi menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,559. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso. Angka koefisien regresi 0,559 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel motivasi kerja (X1) maka, akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Sehingga, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka, kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya adalah penelitian Pramadita dan Surya (2015), Ambarwati (2016), Febriyanto (2017), dan Amalia (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Motivasi Kerja (X3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah 85,751 lebih besar daripada nilai F tabel yaitu 2,766 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga H4 yang menyatakan terdapat pengaruh antara

lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso, diterima.

Hal ini berarti apabila lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan meningkat maka, kinerja karyawan di UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso juga meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan menurun maka, kinerja karyawan di UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso juga menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya adalah penelitian Pramadita dan Surya (2015), Ambarwati (2016), Febriyanto (2017), dan Amalia (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso.

5.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya Kepala UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso mampu menerapkan dan memberikan dorongan dalam hal ini motivasi yang mampu membangkitkan kinerja karyawan, seperti tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan penghargaan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan.
2. Manajemen UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso agar lebih meningkatkan kedisiplinan dengan lebih serius dalam menerapkan peraturan-peraturan yang telah disepakati oleh keseluruhan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mampu mempertahankan kinerja yang optimal.
3. UPT PSDA WS Sampean Baru Bondowoso diharapkan lebih menjaga lingkungan kerja yang ada dan menambah ketersediaan peralatan kerja, alat-alat inventaris lainnya yang dibutuhkan dalam mendukung kinerja karyawan sehingga mampu membantu karyawan menjalankan kewajiban-kewajiban dalam bekerja. Hal ini harus dipertahankan demi menjaga kinerja karyawan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Zara Novrika. 2015. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bogasari Surabaya*. Skripsi. Universitas Jember: Jember.
- Almustofa, Resa. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Artikel. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Amalia, N.M.R. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

- Ambarwati, Vicky. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro)". Naskah Publikasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muahammadiyah Surakarta.
- Aminu, Muhammad Hasyim. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo*. Jurnal. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Ardianto, Yohanes Delvin. 2017. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta.
- Ardianto, Yohanes Delvin. 2017. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT. INKA) Madiun*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ashari, Muhammad S. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pln (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar* Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin: Makassar.
- Damanik, Thomas. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pakpak Barat*. Tugas Akhir Program Magister. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Efrizansyah, Noor. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pendidikan Kecamatan Karang Intan Kabupaten Banjar*. Jurnal. Banjar.
- Febriyanto, Wahyu Nur. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT Deltomed)*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdinawan, Faizal. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan)*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri: Surakarta.
- Hidayat, Zainul, Muchammad Taufiq. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Jurnal. STIE Widya Gama. Lumajang.
- Lautia, Intan. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sales Promotion Girl/ Man Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta)*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri: Surakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Pramadita, AA Gde Oka, Surya, Ida Bagus Ketut. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali*. E-jurnal Manajemen. Universitas Udayana.
- Pratama, Aditya Nur. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. RAZER BROTHERS*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Pratiwi, Annisa. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo: Jakarta.

- Saputro, Budi. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan)*. Jurnal Ilmiah. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta. Prenhallindo.
- Sidanti, heni. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- Siregar, Syofian. 2012. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Statistika untuk Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Supranto. J. 2005. *Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Supranto, J. 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Erlangga: Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo, Dofa Ariska. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Semarang*. Jurnal. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Widari, Tri. 2016. *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah DIY)*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Yuniar, Bintang, et.al. 2016. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO di Kota Semarang)*. E-Jurnal. Universitas Diponegoro. Semarang.