

# Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sinta Herlini Putri

Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[herliniputri@gmail.com](mailto:herliniputri@gmail.com)

## ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The effect of job discipline on employee performance at The Madeline Hotel Bengkulu, (2) The effect of the job environment on employee performance on The Madeline Hotel Bengkulu, (3) The effect of job discipline and job environment partially and simultaneously on employee performance at The Madeline Hotel Bengkulu. This study is a type of research with a Quantitative Descriptive method, which the research compares the results of data collection and proves with numbers in a number of population through sample that are considered feasible to study. This study categorized into survey research, where the research instrument is a questionnaire. The sample in this study is the entire population of employees of The Madeline Hotel Bengkulu, and the number is 40 people. The validity test used Corrected Item Total Correlation Statement, Cronbach's Alpha reliability test, while data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of the study showed that: (1) Job Discipline has an effect on Employee Performance. This can be seen in the t- test that states a value of  $t_{hit} > t_{(\alpha / 2)}$   $3,545 > 2,026$  and  $(sig \alpha = 0.003 < 0.05)$ , then H1 in this study can be accepted, (2) Job Environment has an effect on Employee performance. This can be seen in the t- test which states that the value of  $t_{hit} > t_{(\alpha / 2)}$   $(4,528 > 2,026)$  and  $(sig \alpha = 0,000 < 0.05)$ , then H<sub>2</sub> in this study is acceptable, (3) Job Discipline X<sub>1</sub> and Job Environment X<sub>2</sub> have an effect on Employee Performance (Y), this can be seen in the F- test which states the value of  $F_{count} > F_{table}$ , i.e.  $(51,651 > 1.97)$  and  $(sig \alpha = 0,000 < 0.050)$ , thus it can be concluded that H<sub>3</sub> accepted that means simultaneously the Job Discipline variabel (X<sub>1</sub>) and Job Environment (X<sub>2</sub>) have a significant effect on Employee Performance (Y) at The Medeline Hotel Bengkulu.

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

## PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat dewasa ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan yang ketat ini memicu setiap perusahaan untuk melakukan beberapa terobosan dalam usaha persaingan mereka terhadap perusahaan lainnya. Banyak perusahaan yang melihat bahwa tingkat dari kinerja para karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam keberlangsungan perusahaan mereka. Melihat hal itu kita dapat mengetahui bahwa kinerja dari para karyawan sangat penting bagi perusahaan.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Tika (2006), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Menurut Ciptoningrum (2013), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Bernardin dan Russell mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini di antaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama.

Seorang karyawan atau pekerja tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan ataupun target dari sebuah perusahaan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya serta disiplin kerja yang tinggi dari karyawan tersebut.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009,p.89). Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009,p.825). Menurut Rivai (2005) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dalam kaitan ini Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai perkelompok. Selanjutnya dikatakan Sedarmayanti bahwa kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kegiatan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien. Sedangkan menurut Herman Sofyandi (2008) definisi lingkungan kerja adalah suatu bentuk susunan atau rangkaian faktor yang menjadi pengaruh kinerja, yang bisa dilihat dari fungsi, aktivitas manajemen dalam organisasi.

Menurut Darvis dalam Ragil (2013:2) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang

sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menjalankan perusahaan perhotelan dituntut untuk terus melakukan pembenahan diberbagai aspek terutama dibidang SDM. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan adalah The Madeline Hotel Bengkulu yang beralamat di Jl. Bakti Husada No. 88, Lingkar Barat, Gading Cempaka, Kota Bengkulu. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1998 dengan lokasi yang strategis yaitu di jalan Bakti Husada dimana menjadi lokasi yang tepat untuk singgah dan bermalam. The Madeline Hotel Bengkulu memiliki kamar dengan jumlah 36 dan karyawan dengan jumlah 40 orang. Dari jumlah karyawan tersebut dibagi ke dalam beberapa bagian yaitu, *general manager*, asisten RDM, asisten SMM, *accounting coordinator*, SOUS CHEF dan ENG SPV.

Berdasarkan kegiatan survei awal yang dilakukan oleh peneliti di The Madeline Hotel Bengkulu pada bulan januari 2019 dengan menggunakan metode wawancara kepada pengunjung The Madeline Hotel Bengkulu diperoleh beberapa informasi tentang kurangnya disiplin kerja karyawan The Madeline Hotel Bengkulu yang dibuktikan dengan salah satu kamar dengan no 101 alas tempat tidurnya kotor dan juga kurang disiplinnya kerja karyawan yang dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu permasalahan yang terdapat di The Madeline Hotel Bengkulu adalah kurang kondusifnya lingkungan kerja The Madeline Hotel Bengkulu dapat dilihat dari AC di beberapa ruangan ada yang mati dan beberapa air sower mati di pagi hari sehingga menyebabkan ketidaknyamanan pengunjung hotel.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian sesuai dengan standart yang berlaku pada organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Sutrisno (2010) dan (Onsardi, 2019). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Bangun (2012) Anjani, R. (2019) dan Onsardi (2019) menjelaskan bahawa kinerja adalah “hasil pekerjaan yang dicapai seseorang karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai”.

Menurut Sudarmanto (2009), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Wilson (2012:131) kinerja adalah hasil pekerjaan yang seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan

mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar (*job standart*).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) dan Gayatri, G. D. (2020) mengemukakan pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

Dari beberapa definisi tentang kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas/pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dengan dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama priode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk berkerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2012:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Edi Sutrisno (2016:89) menjelaskan disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Rivai (2011:825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan definisi disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang sesuai dengan standart peraturan dan norma yang berlaku di organisasi, dan jika ada yang melanggar maka akan diberi sanksi.

Menurut Hasibuan (2013:194) indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya  
Ketetapan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya atau sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik  
Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
3. Mematuhi semua organisasi dan norma-norma yang berlaku  
Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013:43).

Menurut Robins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan kerja khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada pada perusahaan yang menunjukkan tempat dan aktivitas karyawan dalam bekerja, baik sarana maupun prasarana dalam bekerja.

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi kedalam dua demensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagan (2014:59) mengemukakan bahwa demensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1. Bangunan tempat kerja  
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai  
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan oleh karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
3. Fasilitas  
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
4. Tersedianya sarana angkutan  
Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah para karyawan The Madeline Hotel Bengkulu yang beralamat di Jl. Bakti Husada No. 88, Lingkar Barat, Gading Cempaka, Kota Bengkulu yang berjumlah 40 orang.

### **Sampel**

Sampel merupakan bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, missal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono,2015).

Pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh, yang mana semua dari jumlah karyawan The Madeline Hotel Bengkulu dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 40 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Menurut Kusumah (2011:78) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Kuesioner ada dua macam yaitu kuesioner berstruktur atau bentuk tertutup dan kuesioner tidak berstruktur atau terbuka. Kuesioner tertutup berisikan pertanyaan yang disertai dengan pilihan jawaban. Kuesioner terbuka berisi pertanyaan yang tidak disertai dengan jawaban.

### **Uji Instrumen**

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2002) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian.

Menurut Onardi (2018) Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesahihan (validity) dan keandalan (reliability). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan The Madeline Hotel Bengkulu. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan The Madeline Hotel Bengkulu.

### Teknik Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24,0*. Adapun teknik analisis yang digunakan uji regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga peneliti bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada The Medeline Hotel Bengkulu. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24,0 *For Windows*, maka dapat dilihat pada tabel 4.11

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.980	1.397		.701	.487
	Disiplin Kerja	.484	.137	.410	3.545	.001
	Lingkungan Kerja	.322	.071	.524	4.528	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0

Dari perhitungan hasil di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.980 + 0,484 (X_1) + 0,322 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 0.980 mempunyai arti bahwa apabila variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sama

dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 0.980 apabila variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol.

2. Koefisien Regresi  $X_1$ , sebesar 0.484 mempunyai makna jika nilai variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.484 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi  $X_2$ , sebesar 0.322 mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.322 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dianggap tetap.

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi sebagaimana disajikan pada tabel 4.14

**Tabel 4.14**  
**Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 <sup>a</sup>	.748	.735	1.05727
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.748 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.735 atau 73.5% terhadap Kinerja Karyawan pada The Medeline Hotel Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 26.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis**

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hit}$  dengan  $t_{\alpha/2}$  ( $n-k-1$ ) =  $40-2-1 = 37$  (2,985) setiap variabel sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $3.545 > 2,026$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,001 < 0,05$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan pada The Medeline Hotel Bengkulu.
2. Berdasarkan uji  $t_{hit}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $4.528 > 2.026$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan pada The Medeline Hotel Bengkulu.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F. Berdasarkan tabel uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 51.651. dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 1.97 yaitu ( $51.651 > 1.97$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,05$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima artinya secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada The Medeline Hotel Bengkulu.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada The Madeline Hotel Bengkulu melalui penyebaran kuesoner terhadap 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada The Madeline Hotel Bengkulu.

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Madeline Hotel Bengkulu. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai 3.545, maka  $H_1$  dalam penelitian ini diterima.

Indikator saya mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan memiliki skor terendah, yaitu sebesar (3,45). Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan pada standar kerja merupakan hal yang kurang dimiliki oleh sebagian karyawan The Madeline Hotel Bengkulu. Sebagai contoh bahwa karyawan masih sering mengabaikan tugas yang menjadi kewajibannya, seperti keterlambatan dalam memenuhi keinginan para tamu. Hal ini terlihat bahwa karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu Hasibuan (2012:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat kedisiplinan karyawan The Madeline Hotel Bengkulu yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan The Madeline Hotel Bengkulu memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja karyawan The Madeline Hotel Bengkulu yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan The Madeline Hotel Bengkulu kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyo (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Madeline Hotel Bengkulu. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai 4.528, maka  $H_2$  dalam penelitian ini dapat diterima.

Skor terendah ditunjukkan pada indikator saya merasa nyaman dengan bangunan di tempat kerja, yaitu sebesar (3,57). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kurangnya fasilitas yang memadai membuat karyawan sulit dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Suprihatiningrum (2012) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik. Ketika karyawan The Madeline Hotel Bengkulu bekerja di lingkungan kerja yang nyaman

dan kondusif serta hubungan di antara sesama karyawan pun baik, maka karyawan akan cenderung bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai  $F_{hitung}$  yaitu 51.651, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima artinya secara bersamaan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada The Madeline Hotel Bengkulu.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak terkontrol dengan disiplin yang rendah sehingga beberapa target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Karyawan akan lebih giat dalam bekerja di lingkungan kerja dan disiplin kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan di The Madeline Hotel Bengkulu.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja baik dan tingkat kedisiplinan karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja di The Madeline Hotel Bengkulu kurang kondusif karena kurang penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan apabila fasilitas telah dilengkapi maka akan meningkatkan kenyamanan, ketenangan dan suasana kerja yang kondusif di The Madeline Hotel Bengkulu. Selain itu hubungan antar karyawan juga perlu diperhatikan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecemburuan sosial, konflik di tempat kerja, dan hubungan yang kurang harmonis lainnya. Diharapkan dengan perlakuan seperti itu akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kinerjanya lebih optimal.

Disiplin kerja yang diterapkan oleh The Madeline Hotel Bengkulu masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan indisipliner. Ketidaksiplinan yang dilakukan karyawan The Madeline Hotel Bengkulu menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan karyawan dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya.

Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan The Madeline Hotel Bengkulu yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan indisipliner dari karyawan sehingga karyawan akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung di tempat bekerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun demikian, tingkat disiplin karyawan yang baik akan membantu karyawan mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi pula. Artinya, tingkat disiplin yang tinggi tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada lingkungan kerja yang baik didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya pada lingkungan kerja kurang baik dan tingkat kedisiplinan yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada The Medeline Hotel Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Medeline Hotel, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $3.545 > 2.026$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,003 < 0,050$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada The Medeline Hotel Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $4.528 > 2.026$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,003 < 0,05$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada The Medeline Hotel Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu ( $5.1651 > 2.026$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,05$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai  $R = 0,865$  dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,748$  nilai mempunyai makna bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,735 atau 73.5 terhadap

Kinerja Karyawan (Y) pada The Medeline Hotel Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 26.5 dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Alex, S., Nitisemito, 2001. Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunga. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*. Vol.9 No.2.
- Arida. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sai Apparel Semarang. *Skripsi*.
- Arifin, Magfira. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Puuwatu. *Skripsi*. Universitas Halu Oleo Kendari.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arintonang Lerbin R. 2005. *Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Azwar, Saifudin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basuki, Agus Tri and Prawoto, Nano. 2016. *Analisi Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Basu Swastha, 2000, *Pengantar Bisnis Moderen, Pengantar Ekonomi Perusahaan Moderen*, Jakarta: Liberty.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Ciptoningrum, P. (2013). Pentingnya perkembangan Sumber Daya Manusia. Retrieved Februari 28, 2014, from <http://www.academia.edu/3841948>
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. [http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)

Damayanti, A. P., Susilahningsih, & Sumaryanti, S (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2, 155-168

- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grop.
- Firmansyah, Vidi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Neuronworks Indonesia. Pustaka Pelajar. *Skripsi*. Universitas Widyatama.
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(1).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Depongoro.
- Gujarati, Damodar. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Halim. 2014. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industrie. *Skripsi*.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan ke-1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Kusumah, Wijaya dan Dedi Dwitagama. 2011. *Mengenal Penelitian Tindakan Kelas*. Edisi: 2. Jakarta: PT. Indeks
- Marliana, Mulyadi. 2007. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung. *Skripsi*.
- Mc Daniel, Carl dan Gates, Roger. 2001. *Riset Pemasaran Kontemporer*, Salemba Empat: Jakarta.
- Onsardi, O. (2019). *Effect Of Empowerment On Employees Performance* (No. v7g9t). Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Empowerment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (No. bgwju). Center for Open Science.
- Pakpahan, D., Rico. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Cv. Hamparan Seaga. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Rivai, Veithzal, dan Sagala, J., Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sari, Tiya Intan Permata. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Surya Sarjito, Ruliana Ruty, dkk (2017) Pengaruh Perputaran Kas dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*. Volume 10 (2) Oktober. 2017.
- Sarman. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Stastistik (BPS) Kota Kediri. *Skripsi*
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan ke5). Bandung: PT Revika Adi Tama.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2014) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Siagan, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taufik Ismail, Ahmad. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. *Skripsi*.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Wirawan, Fajar. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Alam Indonesia. *Skripsi*. Diponegoro. Universitas Diponegoro.
- Wilson, Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gelora Aksara Pratama, 2012.