

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA

Apin Fadhilah Helmi
apinfadhilah@gmail.com
Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work environment, work discipline, and work motivation on employees' performance of PDAM Surya Sembada Surabaya. While the population was employees in the department of customer relation, human resource development and system, personnel and Occupational Safety and Health of PDAM Surya Sembada Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used simple random sampling, in which the sample was taken randomly without considering stratum within the population. Furthermore, the instrument in data collection technique used questionnaires with 40 respondents as the research sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 25.0. The research result concluded that the work environment had a positive but insignificant effect on employees' performance. On the other hand, work discipline had a positive and significant effect on employees' performance. In contrast, work motivation had a positive but insignificant effect on employees' performance of PDAM Surya Sembada Surabaya.

Keywords: work environment, work discipline, work motivation, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan (bagian hubungan pelanggan, bagian sistem & pengembangan SDM dan bagian personalia & K3) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode simple random sampling yang merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dan berpengaruh dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan adanya upaya pengembangan sumber daya yang terarah dan terstruktur.

PDAM Surya Sembada Kota Surabaya Jawa Timur merupakan salah satu perusahaan daerah air minum yang sampai saat ini yang paling diandalkan dan terkemuka di Indonesia. PDAM Surya Sembada Kota Surabaya telah berdiri pada tahun 1976 merupakan peninggalan jaman Belanda, dimana pembentukan sebagai BUMD dan dimiliki oleh

Pemerintah Kota Surabaya. PDAM Surya Sembada Kota Surabaya kepada masyarakat tidak hanya terbatas pada daerah administratif kota Surabaya saja, melainkan juga masyarakat daerah Kabupaten Pasuruan, Sidoarjo, dan Gresik. Selain itu, PDAM Surya Sembada Kota Surabaya juga mendukung program pemerintah untuk pelayanan air bersih, misalnya untuk Perumnas, program perbaikan kampung (KIP), kran umum bantuan Pemerintah Pusat, dan kran air siap minum (KASM).

Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti melalui PDAM Surya Sembada Kota Surabaya menemukan adanya fenomena masalah terkait dengan kinerja karyawan. Permasalahan yang muncul adalah laporan pengaduan pelanggan

Berikut ini merupakan data laporan data pengaduan pelanggan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya bulan Januari 2020 – Juni 2021, yaitu:

Tabel 1
Data Laporan Pengaduan Pelanggan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya bulan Januari 2020 – Juni 2021

Bulan	Jumlah Laporan Pengaduan Pelanggan	Persentase penurunan atau kenaikan
Januari 2020	24.985	-
Februari 2020	24.743	-0,97%
Maret 2020	30.009	17,54 %
April 2020	19.566	-53,37%
Mei 2020	20.647	5,23%
Juni 2020	24.196	14,66%
Juli 2020	26.069	7,18%
Agustus 2020	21.787	-19,65%
September 2020	26.652	18,25%
Oktober 2020	23.321	-14,28%
November 2020	26.115	10,69%
Desember 2020	24.099	-8,36%
Januari 2021	23.334	-3,27%
Februari 2021	21.502	-8,52%
Maret 2021	25.338	15,13%
April 2021	22.977	-10,27%
Mei 2021	19.980	-15%
Juni 2021	24.965	19,96%

Sumber: PDAM Surya Sembada Kota Surabaya

Berdasarkan Tabel 1, terlihat dari bulan Januari 2020 - Juni 2021 persentase laporan pengaduan pelanggan terus mengalami naik turun atau fluktuasi. Jika hal ini tidak ditangani dengan benar akan berakibat tidak baik untuk perkembangan perusahaan, membuat kesan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya menjadi buruk.

Kajian teoritis yang dilakukan para ahli LP Sinambela (2019) dengan berbagai pendekatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan, kompensasi, komitmen, budaya organisasi, dan efektivitas. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2011) meliputi stres kerja, produktivitas kerja dan efisiensi kerja. Berdasarkan kajian empiris yang dilakukan peneliti terdahulu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, lingkungan, motivasi dan kepuasan (Septiwindriati dan Suhermin, 2020). Adapun menurut (Hardiansyah, Soehardi dan Rony, 2019) mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Sedangkan (Sholihah dan Winarningsih, 2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Serta menurut (Ningsih

dan Prijati, 2021) mengatakan bahwa kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti menemukan 18 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan berdasarkan kajian teoritis dan empiris, namun peneliti hanya menentukan beberapa faktor yaitu membahas tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Peneliti meninjau beberapa variabel yang ada, variabel pertama lingkungan kerja peneliti memilih karena variabel ini dikarenakan kurang adanya kepastian dalam pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Septiwindriati dan Suhermin (2020) mengungkapkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sahlan, Mekel, dan Trang (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kedua disiplin kerja peneliti memilih karena variabel ini dikarenakan kurang adanya kepastian dalam pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Wibowo (2015) mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hardiansyah, Soehardi, Rony (2019) mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel ketiga motivasi kerja peneliti memilih karena variabel ini dikarenakan kurang adanya kepastian dalam pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kusumaningrum dan Wahyuni (2021) mengungkapkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Ambarwati dan Alriani (2020) mengungkapkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas yang telah dijelaskan adanya fenomena beserta studi teoritis, empiris, dan *gap research*, maka peneliti termotivasi untuk meneliti dan mengamati faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya”**.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya. (2) Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya. (3) Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam perkembangan sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak positif untuk karyawan disekitar dalam menjalankan tugas. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang layak akan dapat menurunkan kinerja karyawan. menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan aktivitas di dalam perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif untuk karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, hal ini akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat, sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan memberikan dampak negatif untuk karyawan, maka kinerja karyawan menjadi menurun dalam produktivitas kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah dibuat perusahaan, karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Dermawan (2013) disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, dengan karyawan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dan memiliki sikap disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga akan berdampak positif bagi karyawan dalam aktivitas kerjanya.

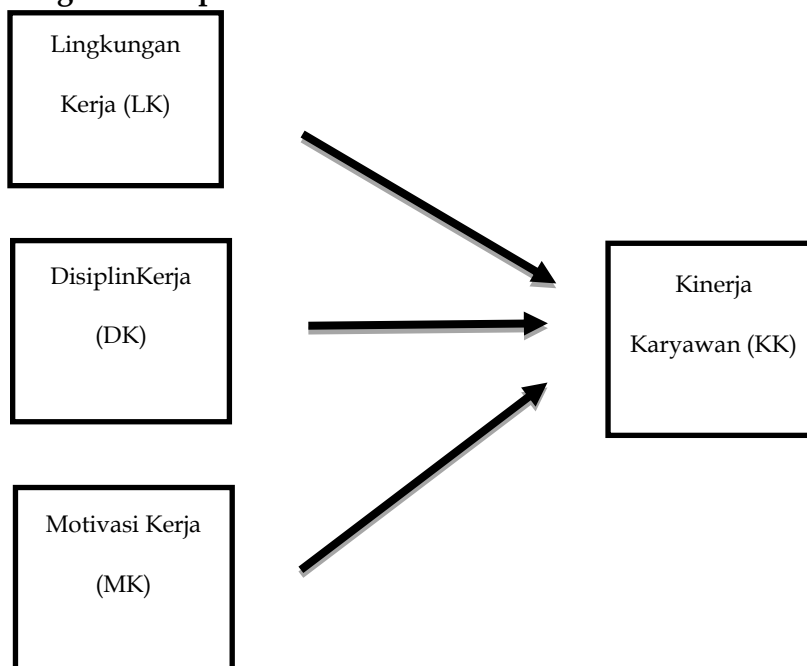
Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan keinginan untuk kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang dicapai. Menurut Gitosudarmo (2015) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang bisa dicapai oleh karyawan pada periode tertentu. Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Masram (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rerangka Konseptual



Gambar 1 Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah faktor utama yang sangat penting untuk karyawan disaat karyawan melakukan aktivitas didalam pekerjaannya. Dengan memberikan lingkungan yang baik dan nyaman bagi karyawan serta memberikan motivasi untuk berkerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan didalam berkerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wibowo (2015) menunjukan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja menurut Sahlan, Mekel dan Trang (2015) menunjukan bahwa lingkungan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dermawan (2013) disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, dengan karyawan mematuhi peraturan yang ada diperusahaan dan memiliki sikap disiplin yang tinggi maka akan membuat suasana kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga akan berpengaruh positif bagi karyawan dalam aktivitas kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Septiwindriati dan Suhermin (2020) menunjukan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja menurut Hardiansyah, Soehardi dan Rony (2019) menunjukan bahwa disiplin kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Silalahi (2013), motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Kusumaningrum dan Wahyuni (2021) menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja menurut Ambarwati dan Alriani (2020) menunjukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Maka dari itu hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya .

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang mengandung pengukuran dan pemecahan sebuah masalah yang ada berdasarkan data konkret, yaitu dengan menyajikan data, menganalisis serta menginterpretasikan

Gambaran dari Populasi Penelitian

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas yang sudah ditentukan sehingga dapat diterapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, yang merupakan perusahaan bergerak pada bidang distribusi air bersih bagi masyarakat umum.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk pengambilan sampel perlu menggunakan cara tertentu yang bersumber oleh pertimbangan yang ada. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *simple random sampling* atau teknik acak sederhana. Untuk menentukan jumlah sampel penelitian digunakan sampel jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya data yang dikumpulkan oleh peneliti dibedakan menjadi dua, yaitu (1) Data primer yaitu data yang diperoleh melalui wawancara langsung terhadap pihak manajemen dan karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber – sumber buku dan jurnal.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner (angket) dan wawancara (interview) dengan pihak manajemen dan karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya mengenai kinerja karyawan. Kuesioner atau menyebar angket yang dibagikan ke karyawan (Bagian Hubungan Pelanggan, Bagian Sistem & Pengembangan SDM dan Bagian Personalia & K3) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab kepada responden (Sugiyono:2014). Wawancara (interview) merupakan kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mendapat informasi dengan mengungkap pertanyaan pada para responden secara langsung dan secara lisan (Subagyo:2011).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah ' Skala Likert'. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengatur pendapat, sikap dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial, dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan disebut juga sebagai variabel penelitian : Sangat Tidak Setuju (STS) =1, Tidak Setuju (TS) =2, Kurang Setuju (KS) =3, Setuju (S) =4, Sangat Setuju (SS) =5

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan sesuatu yang berbentuk apa yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan ditarik kesimpulannya (Sugiono,2016). Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen (lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja) serta variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja yang disediakan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dalam segi kenyamanan agar kegiatan karyawan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012), yaitu :a) Tersedianya fasilitas kerja,b) Keamanan kerja, c) Suasana kerja, d) hubungan dengan rekan kerja

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin Kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga karyawan mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi yang akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Indikator disiplin kerja menurut Dharma (2010), yaitu :a) kehadiran,b) Kode etik, c)Ketepatan jam kerja,d) Ketaatan terhadap peraturan

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi Kerja merupakan dorongan atasan atau pimpinan yang dapat menggerakkan dan mengarahkan perilaku karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya untuk mencapai standar atau tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Indikator menurut Hasibuan (2013),yaitu :a) Kebutuhan akan berprestasi, b)Kebutuhan akan afiliasic) Kebutuhan akan menguasai pekerjaan

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan aktivitas atau perilaku yang dihadirkan oleh karyawan yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya itu sendiri yang sebagaimana dengan potensi atau bakat yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Akan halnya indikator kinerja karyawan menurut Bangun W(2012), yaitu:a)Kuantitas pekerjaan,b)Kualitas pekerjaan,c) Kemampuan kerja sama,d) Kehadiran,e) Ketepatan waktu

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid ataupun sah tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Pengujian validitas menggunakan Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid (Sugiyono,2011).

Uji Reliabilitas

Dilakukannya uji reliabilitas ini bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan *cronbach alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Arikunto (2014), yaitu Jika koefisien *cronbach alpha* > 0,6 maka pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal dalam menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal probability plot. Apabila titik

menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi dapat dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2012).

Uji Multikolinieritas

Penggunaan uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dimana model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bisa dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen (Ghozali, 2012).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika di ketahui varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda berfungsi untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini regresi linier berganda menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = a + b_1LK + b_2DK + b_3MK + e$$

Keterangan :

- KK : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b1 : Koefisien regresi LK
- b2 : Koefisien regresi DK
- b3 : Koefisien regresi MK
- LK : Lingkungan Kerja (Variabel independen)
- DK : Disiplin Kerja (Variabel independen)
- MK: Motivasi Kerja (Variabel independen)
- e : Nilai residu

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) adalah sebuah koefisien yang digunakan melihat dan mengukur seberapa besar hubungan dua antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali,2012).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2012) nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi (R²) dalam

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan, kualitas produk dan harga yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan keputusan pembelian dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Penggunaan uji F adalah untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang terdiri dari kualitas pelayanan, kualitas produk dan harga yang dimaksudkan dalam model secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2012) dalam uji F, yaitu sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian layak sehingga dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya. b) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Penggunaan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerjasecara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS, yang mana pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut, yaitu: a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Penggunaan uji validitas adalah bertujuan untuk mengukur sah ataupun valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat melalui tabel di bawah berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)			
LK1	0,809	0,304	Valid (V)
LK2	0,849		Valid (V)
LK3	0,740		Valid (V)
LK4	0,727		Valid (V)
Disiplin Kerja (DK)			
DK1	0,881		Valid (V)
DK2	0,903		Valid (V)
DK3	0,933		Valid (V)

DK4	0,938	Valid (V)
Motivasi Kerja (MK)		
MK1	0,698	Valid (V)
MK2	0,807	Valid (V)
MK3	0,692	Valid (V)
MK4	0,728	Valid (V)
MK5	0,775	Valid (V)
MK6	0,732	Valid (V)
Kinerja Karyawan (KK)		
KK1	0,919	Valid (V)
KK2	0,944	Valid (V)
KK3	0,896	Valid (V)
KK4	0,925	Valid (V)
KK5	0,912	Valid (V)

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 2 diatas terlihat bahwa seluruh item pernyataan yang mengukur variabel dalam penelitian ini, diantaranya yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan keseluruhan item pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Penggunaan uji reliabilitas adalah untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,783	Reliabel
Disiplin Kerja	0,934	Reliabel
Motivasi Kerja	0,839	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,952	Reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

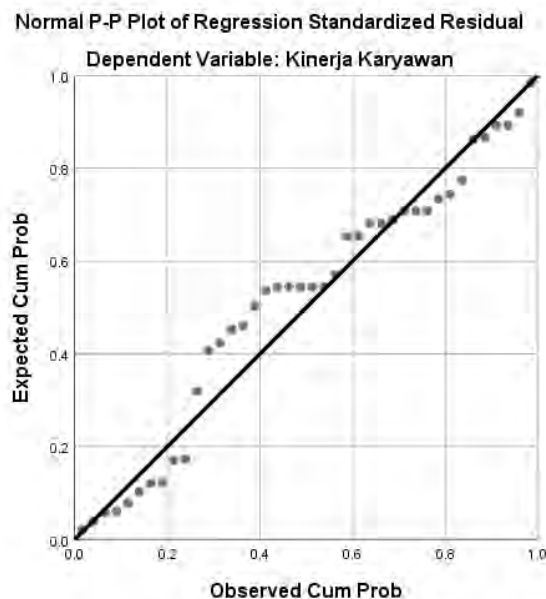
Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebaran data pada sebuah variabel yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji

normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Uji normalitas yang telah dilakukan memperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Pada Gambar 2 diketahui bahwa data terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya yang menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memastikan apakah terdapat korelasi atau tidak antar variabel bebas dalam model regresi berganda. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	.304	3.284	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	.401	2.494	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	.216	4.620	Tidak terjadi Multikolinieritas

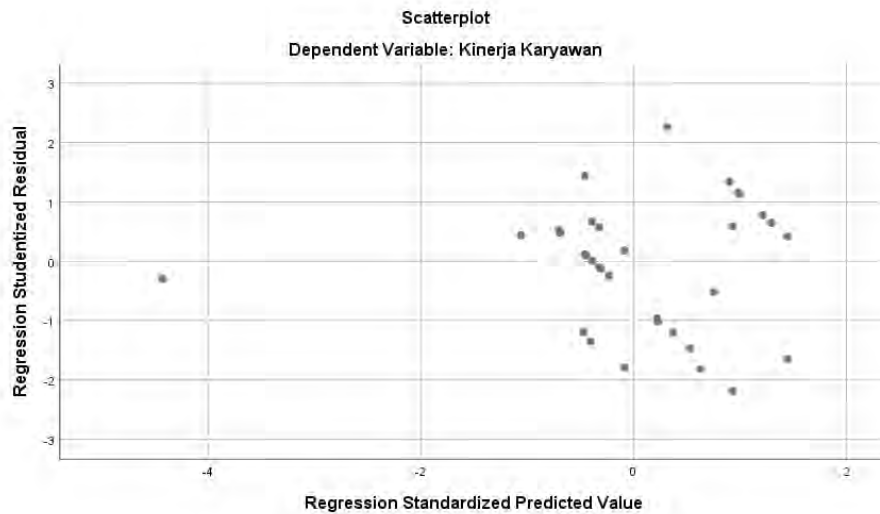
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah lebih dari 0,10 dan memiliki nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bisa dikatakan bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Hasil heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat melalui gambar berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa adanya titik-titik data yang menyebar di atas dan di bawah angka 0, serta penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Dalam hal ini berarti tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian melalui variabel independen kualitas pelayanan, kualitas produk dan harga.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan analisis regresi linier berganda bertujuan mengukur mengenai seberapa besar pengaruh kualitas pelayanan, kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian sehingga dengan dibantu program SPSS 25.0 dalam proses perhitungannya dan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.771	2.251		.342	.734
	Lingkungan Kerja	.164	.217	.120	.755	.455
	Disiplin Kerja	.734	.168	.604	4.359	.000
	Motivasi Kerja	.196	.197	.187	.994	.327

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini diketahui sebagai berikut:

$$KK = 0.771 + 0.164LK + 0.734DK + 0.196MK + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian diantaranya yaitu: (1) Nilai konstanta (α) adalah sebesar 0,771 artinya apabila variabel lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK) dan motivasi kerja (MK) bernilai tetap atau nol ($=0$), maka nilai kinerja karyawan (KK) adalah sebesar 0,771. (2) Koefisien regresi lingkungan kerja (β_1) adalah sebesar 0,164 sehingga menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi disiplin kerja (β_2) adalah sebesar 0,734 sehingga menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi motivasi kerja (β_3) adalah sebesar 0,196 sehingga menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Korelasi (R)

Model Summary			
Model	R	R Square	Sig f
1	.850 ^a	.723	.000

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja , Motivasi Kerja
Dependen Variable : Kinerja Karyawan

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa nilai R sebesar 0,850 sehingga nilai tersebut mendekati satu (1) dan positif, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat dan searah pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.850 ^a	.723

Dari tabel diatas didapatkan bahwa nilai R² sebesar 0,723 atau 72,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 72,3% variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 27,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Dilakukannya Uji F yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat melalui Tabel 7 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	ANOVA ^a			
			df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.619	3	74.873	31.285	.000 ^b
	Residual	86.156	36	2.393		
	Total	310.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Sehingga mengindikasi bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan layak untuk digunakan sebagai penelitian.

Uji Hipotesis

Penggunaan Uji t adalah untuk mengetahui apakah variabel kualitas pelayanan, kualitas produk dan harga secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	.755	.455	Berpengaruh tidak signifikan
Disiplin Kerja	4.359	.000	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja	.994	.327	Berpengaruh tidak signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2021

Dari tabel diatas, analisis uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dari uji hipotesis variabel lingkungan kerja diatas adalah positif dan tidak signifikan, dimana 0,455 lebih besar dari 0,05, maka dengan ini variabel lingkungan lingkungan kerja, berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dari uji hipotesis variabel disiplin kerja diatas adalah positif dan signifikan, dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dengan ini variabel disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dari uji hipotesis variabel motivasi kerja diatas adalah positif dan tidak signifikan, dimana 0,327 lebih besar dari 0,05, maka dengan ini variabel motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 20 diatas yang dilakukan oleh peneliti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditentukan dengan nilai signifikan 0,455 lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak sesuai dengan standard dalam uji t, sehingga hipotesis ditolak. Kemudian hasil implementasi membuktikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang dilalui karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan anggapan variabel lainnya konstan. Hasil penelitian tidak searah dengan kajian teoritis yang disampaikan oleh LP Sinambela (2019) dan sedarmayanti (2011) yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori yang tidak sinkron, peneliti dapat menyimpulkan bahwa implementasi teori tidak selalu tepat digunakan, sehingga harus dilakukan penelitian dan pengkajian untuk memperoleh hasil atau keputusan untuk perusahaan dalam mempergunakan kebijakan perusahaan. Hasil penelitian tersebut searah dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa hasil penelitian berbeda dengan kajian teori yaitu penelitian dari Sahlan, Mekel dan Trang (2015) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian tersebut tidak searah dengan kajian empiris yang dilakukan oleh Septiwindriati dan Suhermin (2020) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 20 diatas yang dilakukan oleh peneliti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditentukan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya sudah sesuai dengan standard dalam uji t, sehingga hipotesis diterima. Kemudian hasil implementasi membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dilalui karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dengan anggapan variabel lainnya konstan. Hasil ini searah dengan kajian teoritis yang disampaikan oleh LP Sinambela (2019) dan sedarmayanti (2011) yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, karena disiplin merupakan sikap dan perilaku seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dalam mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian tersebut searah dengan kajian empiris yang dikemukakan Wibowo (2015) yang mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian tersebut tidak searah dengan kajian empiris yang dilakukan Hardiansyah, Soehardi dan Rony (2019) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 20 diatas yang dilakukan oleh peneliti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditentukan dengan nilai signifikan 0,327 lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak sesuai dengan standard dalam uji t, sehingga hipotesis ditolak. Kemudian hasil implementasi membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dilalui karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan anggapan variabel lainnya konstan. Hasil penelitian tidak searah dengan kajian teoritis yang disampaikan oleh LP Sinambela (2019) dan sedarmayanti (2011) yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori yang

tidak sinkron, peneliti dapat menyimpulkan bahwa implementasi teori tidak selalu tepat digunakan, sehingga harus dilakukan penelitian dan pengkajian untuk memperoleh hasil atau keputusan untuk perusahaan dalam mempergunakan kebijakan perusahaan. Hasil tersebut searah dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa hasil penelitian berbeda dengan kajian teori yaitu penelitian Ambarwati dan Alriani (2020) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini tidak searah dengan kajian empiris yang dilakukan oleh Kusumanigrum dan Wahyuni (2021) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan pembahasan mengenai “Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berupa fisik maupun non fisik kurang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja dalam perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berdampak positif bagi karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dalam aktivitas pekerjaan. (3) Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan jika hanya pemberian motivasi kurang memberikan pengaruh dorongan keinginan dan kemauan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan akan tercapai pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Keterbatasan

Pada penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, sehingga dapat menjadi arahan untuk penelitian yang akan datang diantaranya yaitu: (1) Penelitian ini hanya mempunyai tiga variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. (2) Keterbatasan lain dari penelitian tersebut yaitu mengambil subyek penelitian yang hanya sebanyak 40 responden, jumlah tersebut belum mencakup keseluruhan karyawan yang ada pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Saran

Berdasarkan pemaparan kesimpulan yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya diharapkan agar selalu terpenuhinya fasilitas untuk mempermudah dan memperlancar dalam bekerja pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. (2) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya diharapkan agar selalu memperhatikan tingkat kehadiran sesuai standart yang telah ditetapkan dan ketaatan terhadap waktu jam kerja pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. (3) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya diharapkan agar selalu memperhatikan hubungan interaksi sosial sesama karyawan yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan bagi peneliti lain sebaiknya dapat mengembangkan kembali penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga bisa menjadi penunjang untuk penelitian yang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, R. dan Alrian I.M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan ADA Siliwangi Semarang. 3-11.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta
- Dermawan .(2013). *Keperawatan jiwa; Konsep dan Kerangka Kerja Asuhan Keperawatan Jiwa*. Gosyen Publisng, Yogyakarta
- Dharma, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 20. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____.(2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (2015). *Manajemen Pemasaran Edisi Pertama*. BPFE, Yogyakarta.
- Hardiansyah, A, Soehardi, dan Z.T.Rony. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BANK OCBC NISP Bagian Record Mangement dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, Volume 6 No 2*, 3-14.
- Kusumaningrum, T., dan D.U.Wahyuni (2021). Pagaruh Motivasi Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-14.
- Masram, (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher, Sidoarjo
- Ningsih, F. A., dan Prijati (2021). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.POS INDONESIA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3-21.
- Sahlan, I.S., P.A.Mekel, dan I.Trang (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUT Cabang AIRMADIDI. *Vol.3 No.1 Maret 2015*, 3-10.
- S.P.Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti.(2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan*. Mandar Maju, Bandung
- _____.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Septiwindriati, D., dan Suhermin (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan, Motivasi danKepuasan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* , 1-15.
- Sholihah, S. F., dan Winarningsih (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, danMotivasi Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-14.
- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sinambela. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta
- _____. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. RajaGrafindo Persada Divisi Rajawali, Jakarta
- Subagyo, P. J. (2011). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Alfabeta,Bandung
- _____.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Alfabeta, Bandung:
- _____.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Alfabeta, Bandung:

- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku seru, Jakarta
- _____. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi, Bandung
- _____. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada, Jakarta
- Wahjono, S. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Wibowo, D. A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang*. 2-15.