

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA , DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA MASA PANDEMIC COVID-19

¹Dewi Kurniawati

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila

¹dewikurniawati@univpancasila.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. The respondent of this study were bank employee in Jakarta with a total sample of 100 respondent. This study uses multiple linear regression and coefficient of determination. The Result of this study conclude that work discipline partially affects employee performance. Partially, work motivation has no effect on employee performance, and partially the work environment has an effects on employee performance. And Work Discipline, Work Motivation, and work Environment has an effect on employee Performance.

Key words: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini adalah karyawan Bank di Jakarta dengan jumlah sampel 100 responden. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi/perusahaan menuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia sangat tergantung dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi serta mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2011) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas, kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak lainnya. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Parlinda dan Wahyuddin, 2003).

Disiplin kerja merupakan faktor yang akan dilihat perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih, 2008).

Kinerja karyawan muncul jika motivasi karyawan juga muncul pada diri karyawan itu sendiri. Menurut Endah , 2016 (dalam Jepry dan Mardika, 2020), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Selain disiplin kerja dan motivasi kerja maka yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Nawawi (2003) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah kondisi atau suasana tempat kerja yang ada di suatu organisasi atau perusahaan.

Pada saat ini kinerja Bank dituntut untuk optimal agar dapat memberikan pelayanan finansial yang terbaik bagi kebutuhan masyarakat terutama pada saat ini masih dalam kondisi pandemic covid-19. Maka diperlukan karyawan yang berkinerja dengan baik sehingga dapat melakukan pelayanan yang terbaik. Karyawan Bank dituntut untuk dapat memiliki factor -faktor yaitu disiplin kerja dan motivasi serta pimpinan Bank juga dituntut untuk memberikan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian yang pernah dilakukan dengan menggunakan variable disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu antara lain Ambarwati (2016) berjudul Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro). Menyimpulkan bahwa secara parsial ketiga variable tersebut yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Mashudi, Wijayanti, dan Effendi (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi kasus pada PT. Bank BRI Tbk, Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo. Menyimpulkan bahwa motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Rio dan Dharmawan (2019) berjudul Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCU Matraman. Menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan

disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada penelitian Hardiansyah, Roni, Soehardi (2019) dengan judul Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operator. Menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut penelitian ini fokus pada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang , rumusan permasalahan yang diajukan sebagai berikut:

1. Apakah variable disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah variable lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah variable disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Menurut Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2005) (dalam Nisa , Makmuri, dan Hasmawaty, 2017), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan

nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Robbins, 1996 dalam Mashadi, Wijayanti, dan Effendi, 2019).

Lingkungan Kerja

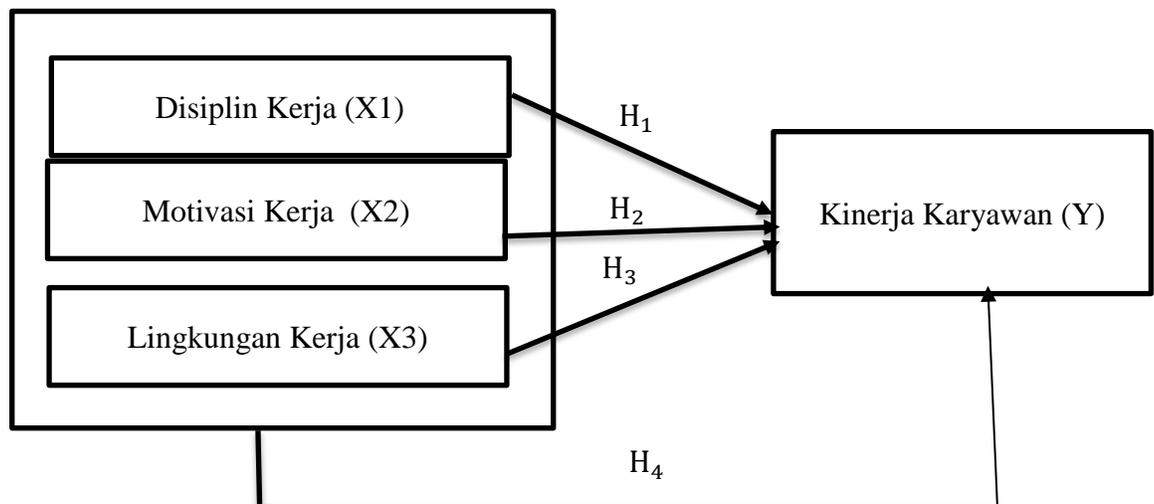
Menurut Widodo , 2016 (dalam Darmadi, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Menurut Nawawi (2003), Lingkungan Kerja adalah kondisi atau suasana tempat kerja yang ada di suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan Nitisemito (2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Kinerja Karyawan

Tika , 2008 (dalam Mashudi, Wijayanti, dan Effendi, 2020) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rachmawati, 2016 (dalam Jepry dan Mardika, 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang akan diuji dalam penelitian ini seperti dijabarkan pada model berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode deskriptif. Pada penelitian ini menggunakan analisis model statistic dengan SPSS. Pengumpulan data dan analisis data untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Metode Pengumpulan Data

Populasi adalah keseluruhan objek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, atau suatu hal yang didalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank di daerah Jakarta dan Depok.

Penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan sampling yaitu probabilita sampling, dimana tehnik sampling yang memberikan peluang yang sama kepada

anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel yang digunakan peneliti berjumlah 100 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda, dan analisis koefisien determinasi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Uji t yaitu membandingkan nilai probabilitas (Sig. t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha=0,05$). Juga dilakukan Uji F yaitu membandingkan dengan nilai probabilitas (Sig. F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha=0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Realibilitas dan Validitas Variabel

Penelitian ini melakukan uji terhadap butir pertanyaan kuesioner terlebih dahulu dengan dilakukan uji realibilitas dan validitas. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa keempat variable yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan adalah realibel. Hal ini dilihat dari nilai Alpha Cronbach keempat variable $\geq 0,60$ yaitu disiplin kerja sebesar 0,892, motivasi kerja sebesar 0,641, lingkungan kerja sebesar 0,806, dan kinerja karyawan sebesar 0,841.

Hasil uji validitas penelitian ini juga menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dari keempat variable adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai R (corrected-item-total correlation) dari semua butir pertanyaan keempat variable

tersebut $\geq 0,30$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dapat dijadikan pertanyaan kuesioner.

Profil Responden

Jumlah responden yang diteliti dalam Penelitian ini sebesar 100 responden. Responden merupakan karyawan Bank di Daerah DKI Jakarta. Data responden penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebesar 50% dan responden perempuan sebesar 50%. Responden pada penelitian ini 29% berusia ≤ 25 tahun, 41% berusia 26-30 tahun, 4% berusia 31-35 tahun, 18% berusia 36-40 tahun, dan 8% berusia ≥ 40 tahun. Pendidikan responden lebih banyak sarjana dimana ditunjukkan bahwa tingkat sarjana sebesar 71%.

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.328	5.226		2.742	.007
1 Disiplin kerja	.280	.072	.354	3.895	.000
Motivasi Kerja	.041	.157	.023	.262	.794
Lingkungan Kerja	.279	.088	.290	3.182	.002

Sumber: Hasil Proses SPSS (2021)

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan setelah uji reliabilitas dan validitas masing-masing variable. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan SPSS. Penelitian ini menghasilkan persamaan regresi berganda yaitu: $Y = 14,328 + 0,280 X_1 + 0,041 X_2 + 0,279 X_3$ di mana Y adalah Kinerja Karyawan, X_1 adalah Disiplin Kerja, X_2 adalah Motivasi Kerja, dan X_3 adalah Lingkungan Kerja. Konstanta (a) =

14,328 menerangkan bahwa nilai konstanta sebesar 14,328 artinya apabila besaran X1 (Disiplin Kerja), X2 (Motivasi Kerja), dan X3 (Lingkungan Kerja) sama dengan nol, maka besaran nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar nilai konstanta yaitu 14,328.

Koefisien regresi (b1) = 0,280 menerangkan bahwa Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,280 artinya apabila variable X1 (Disiplin Kerja) naik satu satuan maka besarnya Y (Kinerja Karyawan) meningkat sebesar 0,280. Koefisien regresi (b2) = 0,041 menerangkan bahwa Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,041 artinya apabila variabel X2 (Motivasi Kerja) naik satu satuan maka besarnya Y (Kinerja Karyawan) meningkat sebesar 0,041. Koefisien regresi (b3) = 0,227 menerangkan bahwa Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,279 artinya apabila variable X3 Lingkungan Kerja) naik satu satuan maka besarnya Y (Kinerja Karyawan) meningkat sebesar 0,279.

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data dengan SPSS menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi Disiplin Kerja sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 maka signifikansi Disiplin Kerja lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dimana H0 ditolak dan H1 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ambarwati (2016) berjudul Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro). Menyimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena ada tuntutan dari kebijakan dan peraturan perusahaan. Sehingga karyawan pun terbiasa dengan kedisiplinan kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mashudi, Wijayanti, dan Effendi (2020) serta sesuai dengan penelitian Rio dan Dharmawan (2019). Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hardiansyah, Roni, Soehardi (2019) dengan judul Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operator.

Menyimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini memperlihatkan bahwa ternyata Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi Motivasi Kerja sebesar 0,794. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 maka signifikansi Motivasi Kerja lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 dimana H₀ diterima dan H₂ ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hardiansyah, Roni, Soehardi (2019) dengan judul Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operator. Menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karena kegiatan yang dilakukan perusahaan tidak sesuai dengan kondisi pandemic covid -19 ini, Sehingga diperlukan perubahan kegiatan yang dapat memotivasi karyawan yang sesuai dengan masa pandemic.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ambarwati (2016), penelitian Mashudi, Wijayanti, dan Effendi (2020) serta dengan penelitian Rio dan Dharmawan (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperlihatkan pada nilai signifikansi Lingkungan Kerja sebesar 0,002. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 maka signifikansi Lingkungan Kerja lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dimana H₀ ditolak dan H₃ diterima. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Mashudi, Wijayanti, dan Effendi (2020) dengan judul Pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi kasus pada PT. Bank BRI Tbk, Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo. Menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan karena perusahaan sudah memberikan kenyamanan lingkungan kerja dan fasilitas serta prasarana yang memadai. Sehingga karyawan sangat nyaman bekerja dan produktif.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ambarwati (2016) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro). Menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

H4: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini melalui uji F memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai Signifikansi F nya sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 maka signifikansi F lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dimana H₀ ditolak dan H₄ diterima.

Hasil pengolahan data penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai Adjust R Square sebesar 0,242. Hal ini menerangkan bahwa kontribusi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 24,2 % dan sisanya 75,8 % variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin ini terbentuk karena kebijakan dan peraturan dari pihak perusahaan yaitu Bank.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kegiatan pihak perusahaan/Bank dalam memotivasi karyawan belum dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbentuk karena Pihak perusahaan/Bank sudah melakukan kegiatan yang membuat karyawan nyaman dalam perusahaan tersebut.
4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Pihak Bank perlu membuat kegiatan atau hal yang membuat karyawan dapat termotivasi.
2. Pihak Bank perlu mengubah kegiatan motivasi yang dilakukan sekarang karena kondisinya masih dalam pandemic Covid-19.
3. Peneliti lain dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variable lain karena pada penelitian ini kontribusi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja hanya sebesar 24,2 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Vicky (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro), Artikel Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Darmadi (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol 3, No. 3
- Hardiansyah, Asep, Roni, Zahara Tussoleha, dan Soehardi (2019), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operator. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, Vol 1, No. 2
- Hasibuan, Malayu. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jepry dan Mardika, Nanda Harry, (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres, Jurnal EMBA, Vol 8, No. 1

- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mashudi, Imron, Wijayanti, Ratna, dan Effendi Bachtiar, Mangkunegara, (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada PT. Bank BRI Tbk Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo), *Journal of Economic, Business, and Engineering (JEBE)*, Vol 1, No. 2
- Nawawi, H.H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nisa, Ayu, Makmuri, M. Kumroni, dan A.R Hasmawaty, (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pertamina Marketing Operation Region II Palembang, *Jurnal Ilmiah TEKNO*, Vol 14, No.1
- Nitisemito, Alex.S. (2001). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Parlinda, Vera dan Wahyuddin, M. (2003). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, *Jurnal Data Saing*
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo.
- Rio, Matheus Alexander, dan Dharmawan, Donny, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCU Matraman, *Jurnal Ekonomi dan Industri*, Vol 2, No. 3
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Susilaningsih, Nur. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal STIE A Surakarta*