JKBM
(JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)

ISSN 2407-2648 (Print) ISSN 2407-263X (Online). DOI : 10.31289/jkbm.v5i2.2144

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>

**Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang**

***The Influence of Work Environment, Work Discipline and
Work Motivation on Employee Performance at PT Pati Sari***

Syardiansah^{1*)}, Melati Putri Utami²⁾

1) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Indonesia

*Corresponding Author : e-mail: syardiansah@unsam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pati Sari Desa Selamat Kec. Tenggulun Kab. Aceh Tamiang. Jumlah sampel sebagai responden yang digunakan sebanyak 119 orang. Untuk analisis data digunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi adjusted (R^2). Dari hasil regresi untuk penelitian ini diperoleh persamaan yaitu $Y = 2,265 + 0,048 X_1 + 0,340 X_2 + 0,115 X_3$. Secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

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

Abstract

This study aims to determine the effect of environment, discipline and work motivation on employee performance at PT. Pati Sari Desa Selamat Kec. Tenggulun Kab. Aceh Tamiang. The number of samples as respondents used was 119 people. For data analysis used multiple linear regression analysis, t test, f test and test the coefficient of determination adjusted (R^2). From the regression results for this study obtained an equation that is $Y = 2.265 + 0.048 X_1 + 0.340 X_2 + 0.115 X_3$. Partially the work environment does not have a significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance. Work environment, work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance

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

How to Cite: Syardiansah, Utami, M. P (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang, *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. 5 (2): 196-205

PENDAHULUAN

Setiap organisasi agar tetap bertahan dan dapat maju maka semestinya berani melakukan perubahan dan mencapai kemenangan dalam persaingan. Memenangkan persaingan salah satunya melalui pemanfaatan kekayaan yang dimiliki seperti modal, metode dan mesin. Kekayaan yang dimiliki ini tidak dapat memberikan hasil yang optimum apabila tidak disokong oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang maksimal. Perusahaan harus memiliki perkerja yang mempunyai kinerja (*Job Performance*) yang tinggi. Kualitas sumber daya manusia tercermin oleh sejauh mana bidang ini sanggup menunjang dan memenuhi keinginan pekerja maupun perusahaan. Peningkatan perubahan sikap, pengetahuan, koreksi terhadap kekurangan - kekurangan kinerja, *skill*, perilaku, dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam rangka mencapai hasil tergantung dari keahlian dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang dimiliki perusahaan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaksana kegiatan tersebut. Fahmi (2015:2) mendefinisikan kinerja sebagai

hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan didefinisikan "Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dan Henry Simamora dalam Mailiana (2016:128) menyatakan kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian oleh karyawan.

Menurut Sunyotu (2016:43) lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi pabrik dan sekitar pabrik yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi yang cukup, suara bising yang tidak mengganggu, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan kepemimpinan yang baik akan menimbulkan perasaan puas

pada karyawan, dan dapat menimbulkan rasa nyaman sehingga kinerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja pada PT. Pati Sari saat ini menurut pengamatan sudah tidak mendukung lagi, memiliki sirkulasi udara yang kurang baik, dan terlalu bising dikarenakan terlalu dekat dengan mesin pengolahan minyak kelapa sawit

Terdapat dua jenis lingkungan kerjayaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerjanon fisik. Menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015:46):

1. Lingkungan kerja fisik, merupakan lingkunganatau kondisi tempat kerja yang dapatmempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja,di antaranya adalah:
 - a. Tata ruang kerja. Dalam suatu organisasi sebaiknya pekerja yang bekerja diberikan tempat yang layak untuk menunaikan pekerjaan atau tugas. Pekerja tidak mungkin bisa bekerja dengan baik dan maksimal jika tempat yang disediakan tidak dapat memberikan kenyamanan.
 - b. Cahaya ruangan. Cahaya atau penerangan ruang kerja memiliki peranan yang sangat utama untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga mereka akan mampu memberikan hasil kerja yang baik, artinya bahwa penerangan dalam tempat kerja yang baik sangat

menentukan berhasilnya kegiatan-kegiatan keseharian organisasi.

- c. Suhu dan kelembapan udara. Didalam ruangan kerja karyawan membutuhkan udara yang cukup, sehingga dengan adanya pertukaran udara yang baik akan menghasilkan kesegaran fisik dari karyawan bersangkutan. Sebaliknya jika suhu udara terlalu panas maka akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Suara bising yang mengganggu konsentrasi kerja. Suara yang bising dapat merusakkonsentrasi kerja karyawan sehingga kinerjakaryawan bisa menjadi tidak optimal. Dengan demikian setiap organisasi akan selalu berusaha menghilangkan suara bising tersebut atau dengan cara lain yaitu menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.
- e. Suasana kerja. Setiap perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang baik, ini merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan adanya suasana kerja yang baik maka dapat menimbulkan semangat kerja yang baik pula. Suasana kerja yang baik untuk setiap perusahaan dapat dilihat dari hubungan antara atasan

dengan bawahan yang harmonis atau sebaliknya. Maka dengan adanya hubungan yang baik ini dapat menghasilkan saling pengertian diantara pimpinan dengan karyawan serta dapat menciptakan motivasi kerja yang baik dalam diri karyawan itu sendiri.

f. Keamanan kerja karyawan. Jika berkerja dengan rasa aman maka dapat menimbulkan ketenangan. Ketenangan dapat mendorong motivasi kerja sehingga kinerja karyawan menjadi baik. Yang dimaksud rasa aman dalam hal ini meliputi keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama karyawan melaksanakan tugas dengan prestasi kerja yang sesuai dengan diinginkan perusahaan. Dan terjaminnya milik karyawan dari kerusakan dan pencurian.

2. Lingkungan kerja bukan Fisik, adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan atau sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja bukan fisik sangat mempengaruhi semangat kerja

karyawan, misalnya hubungan dengan sesama karyawan serta dengan pemimpinnya. Artinya jika hubungan antara sesama karyawan baik dan hubungan antara pimpinan berjalan dengan baik maka dapat menimbulkan rasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Alhasil semangat kerja karyawan akan meningkat dibarengi kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Anoraga dalam Sidanti (2015:48) Disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatiandalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiaporang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan suatu ketaatan yang nyata serta didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku sebagaimana mestinya yang berlaku di dalam lingkungan tertentu. Agar disiplin dapat tumbuh maka salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam lingkungan kerja ialah, jelasnya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas terendah, sehingga setiap karyawan tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaannya dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diharapkan,

dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Disiplin selalu menjadi masalah klasik bagi sebuah perusahaan, demikian juga yang terjadi pada karyawan PT. Pati Sari Desa Selamat Kecamatan Tenggulun. Dapat dilihat dari menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata-tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan juga sering terlambat masuk kantor dan kurangnya rasa tanggungjawab. Hal ini dapat pula dikatakan karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk.

Pengertian motivasi, menurut berelson dan steiner dalam (Sunyoto, 2016:11) adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan "Menurut Wayne F. Cascio, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, misal; rasa lapar, haus, dan dahaga" (Sunyoto: 2016:11). Motivasi merupakan keadaan pribadi dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hal itu dapat dilihat dari keadaan karyawan yang secara sadar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan atau karena perintah dari pimpinan, apabila

seorang termotivasi maka mereka mengadakan pilihan yang positif karena mereka mengerti tindakan ini mempunyai arti bagi mereka. Motivasi kerja karyawan muncul karena adanya kebutuhan sehingga harus tetap bekerja untuk memperoleh pendapatan, akan tetapi tingkat pendapatan yang mereka peroleh juga belum sesuai dengan pemenuhan kebutuhan, banyaknya beban kerja dan pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton pada akhirnya mengurangi motivasi karyawan dalam bekerja. Permasalahan lain yang dirasakan oleh karyawan adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan, karyawan merasa tidak puas dengan penghasilan yang mereka terima sehingga mereka mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan dan tidak fokus lagi dengan pekerjaan mereka, dan jam kerja yang terlalu panjang yang membuat para karyawan jenuh sehingga menurunnya kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Pati Sari yang berlokasi di Desa Selamat Kecamatan Tenggulun yang berjarak tempuh dari jalan Propinsi Medan-Banda Aceh $\pm$ 16km. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Pati Sari

sebanyak 169 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yaitu dikatakan simple karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 119 orang

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: Penelitian Lapangan dengan Observasi, untuk mendapatkan data lapangan yang berhubungan pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan melihat langsung objek penelitian yaitu PT. Pati Sari Desa. Wawancara, dilakukan langsung dengan HRD dan karyawan yang berjumlah 15 orang pada perusahaan PT. Pati Sari Desa. Penyebaran Kuesioner kepada responden sebanyak 119 orang karyawan PT Pati Sari.

Untuk menganalisis data pada penelitian ini digunakan regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pati Sari Desa Selamat Kecamatan Tenggulun.

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

X₁ = lingkungan kerja

X₂ = disiplin kerja

X₃ = motivasi kerja

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

Sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan: Uji secara parsial (Uji t), yaitu untuk menguji signifikansi hubungan antara masing-masing variabel X terhadap Y. Adapun bentuk pengujian hipotesisnya sebagai berikut: H₀: b₁≠b₂≠b₃≠0, terdapat pengaruh tidak signifikan dari variabel independenterhadap variabel dependen. H_a : b₁=b₂=b₃= 0, terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: H₀ diterima jika t_{signifikan} >5% dan H_a diterima jika t_{signifikan} <5%.

Pengujian hipotesis secara Simultan (Uji F) dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X terhadap Y secara simultan. Adapun bentuk pengujian hipotesisnya sebagai berikut: H₀: b₁≠b₂≠b₃≠0, secara simultan terdapat pengaruh tidak signifikan dari

variabel independen terhadap variabel dependen. $H_a: b_1=b_2=b_3=0$, secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: H_0 diterima jika $F_{signifikan} > 5\%$ dan H_a diterima jika $F_{signifikan} < 5\%$

Dan pengujian Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dimana hal yang ditunjuk oleh besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien

determinasi (*Adjusted R²*) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,265	,387		5,856	,000
1 LK	,048	,105	,051	,459	,647
DK	,340	,091	,352	3,743	,000
MK	,115	,105	,128	1,091	,004

Sumber: Data diolah SPSS, 2018

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh model regresi linier berganda yaitu $Y = 2,265 + 0,048 X_1 + 0,340 X_2 + 0,115 X_3$.

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah: Konstanta sebesar 2,265 adalah nilai kinerja apabila lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai nol. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai 0,048 dan bernilai positif. Hubungan searah ini berarti apabila lingkungan kerja

meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,048 satuan dengan asumsi nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berubah.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai 0,340 dan bernilai positif. Hubungan searah ini berarti apabila disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,340 satuan dengan asumsi nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja

dan motivasi kerja tidak berubah. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai 0,115 dan bernilai positif. Hubungan searah ini berarti apabila motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,115 satuan dengan asumsi nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berubah.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Adapun hasil uji t atau uji signifikan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat tabel 1, diperoleh sebagai berikut:

Nilai t sig. variabel lingkungan kerja sebesar 0,647 berbanding dengan alpha sebesar 0,05. Karena nilai t sig. $0,647 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya hipotesis H_0 diterima.

Nilai t sig. variabel disiplin kerja sebesar 0,000 berbanding dengan alpha sebesar 0,05. Karena nilai t sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja. Artinya hipotesis H_a diterima.

Nilai t sig. variabel motivasi kerja sebesar 0,004 berbanding dengan alpha sebesar 0,05. Karena nilai t sig. $0,004 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Artinya hipotesis H_a diterima.

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Adapun hasil uji F variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada 2. Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa nilai F sig. sebesar 0,000. Oleh karena lebih kecil dari pada nilai α (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pati Sari Desa Selamat Kec. Tenggelun. Dengan demikian hipotesis H_a dalam penelitian ini diterima.

Tabel 2 ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,773	3	2,258	10,012	,000 ^b
Residual	25,933	115	,226		
Total	32,706	118			

Sumber: Data diolah SPSS, 2018

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,455 ^a	,207	,186	,47487

Sumber: Data diolah SPSS, 2018

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai Adjusted R Square yaitu 0,186 (18,6%), yang berarti lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pati Sari Desa Selamat Kec. Tenggelun sebesar 18,6%, sedangkan sisanya 81,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pati Sari Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pati Sari. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pati Sari. Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari.

Dari analisis koefisien determinasi diketahui bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pati Sari Desa Selamat Kec. Tenggelun sebesar 18,6%,

sedangkan sisanya 81,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Damayanti, Fitria, (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja di SMP Negeri 1 widasari Kabupaten Indramayu, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 6, No. 12, 45-51.
- Fahmi, Irham, (2015), Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Bandung: Alfabeta.
- Hidayat, Zainul., dan Taufiq Muchammad, (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten , *Jurnal Wiga*, Vol. 2, No. 1, 80-97.
- Mailiana, (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin, *Jurnal Ekonomi manajemen*, Vol. 10, No. 1, 123-133.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____, (2017), Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: Refika Aditama.
- Patmarina, Hepiana., dan Erisna Nuria, (2012), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Bandar Lampung, *Jurnal manajemen dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1, 19-37.
- Prakoso, Medi. (2016), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Skripsi, Yogyakarta. Prodi Manajemen.
- Pramadita, A. G. Oka., dan Surya, Ida Bagus Ketut, (2015), Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali, *E-jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 8, 2301-2317.
- Reza, Regina Aditya, (2010), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar

**Syardiansah, Melati Putri Utami, Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT Pati Sari Di Aceh Tamiang**

- Sentosa Perkasa Banjarnegara, skripsi
Ekonomi, Semarang.
- Sidanti, Hany, (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat
DPRD Kabupaten Madiun, Jurnal JIBEKA,
Vol. 9, No. 1, 44-53.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Lufti Muslich,
(2014), Analisis Data untuk Riset
Manajemen dan Bisnis, Medan: USU Press.
- Sugiyono, (2012), Statistik untuk penelitian,
Bandung: Alfabeta.
- _____, (2016), Metode Penelitian Kuantitatif
Kualitatif Dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2015, Manajemen dan
pengembangan Sumber Daya Manusia,
Jakarta: Caps.
- _____, (2016), Teori Kuesioner dan Analisis Data
Sumber Daya Manusia, Jakarta: Caps.
- Surodilogo, Leonardus Bintoro, (2010), Analisis
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Sumber Sehat Semarang, skripsi,
Semarang.
- Suwanto., Priansa, Donni Juni, (2011), Manajemen
Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi
Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta.