



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DISIPLIN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA (EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON MOTIVATION AND DISCIPLINE AND ITS IMPACT ON PERFORMANCE)

Submit: Jan 3, 2020

Review: Jan 14, 2020

Accept: Jan 14, 2020

Publish: Jan 21, 2020

Tri Wahyu Wiryawan¹; Risqon²; Nyimas Noncik³

Abstract

Results of the conclusion of the study aimed to examine the positive influence of the Work Environment on Work Motivation, the positive influence of the Work Environment on Work Discipline, the positive influence of Work Motivation on Work Discipline, the positive influence of Work Discipline on Employee Performance, the positive influence of Work Motivation on Employee Performance.

Structural Equation Modeling with the help of AMOS 21.0 is used to test the proposed hypotheses. After data analysis and in-depth discussion of the five hypotheses in this study, the following conclusions can be drawn. 1) The work environment has a positive effect on work motivation. 2) The work environment has no positive effect on work discipline. 3) Work motivation has a positive effect on work discipline. 4) Work motivation has a positive effect on employee performance. 5. Work discipline does not have a positive effect on employee performance

Keywords: Work environment, motivation, discipline, performance

JEL Codes:

Abstrak

Hasil kesimpulan daripada penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh positif Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja, pengaruh positif Lingkungan Kerja pada Disiplin Kerja, pengaruh positif Motivasi Kerja pada Disiplin Kerja, pengaruh positif Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai, pengaruh positif Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai. Structural Equation Modeling dengan bantuan AMOS 21.0 digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan. Setelah dilakukan analisis data dan

¹ Universitas Pelita Bangsa, triwahyuw@pelita.bangsa.ac.id

² Universitas Pelita Bangsa, risqon@pelita.bangsa.ac.id

³ Universitas Pelita Bangsa, Nyimas.noncik@pelita.bangsa.ac.id

pembahasan yang mendalam dari kelima hipotesis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.1) Lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja.2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif pada disiplin kerja. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif pada disiplin kerja. 4) Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai. 5. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan kerja, motivasi, disiplin, kinerja

Kode JEL:

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi, menunjukkan terdapat beberapa fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan tindakan indisiplinier yang menunjukkan masih kurangnya pegawai melaksanakan prinsip kinerja pada perusahaan. Diantaranya masih banyaknya pegawai yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat makan siang, masih ada pegawai yang mengerjakan hal di luar tugasnya pada jam kerja, pegawai sering mengobrol pada jam kerja, banyaknya pegawai yang tidak mengikuti program yang dicanangkan perusahaan seperti olahraga bersama setiap hari jumat, dan masih adanya pegawai yang mengeluh akan pekerjaannya. Melalui wawancara diketahui masalah pelanggaran disiplin dikarenakan karakteristik tugas dan tidak meratanya beban kerja yang diberikan sehingga menimbulkan kejenuhan bagi pegawai sehingga dapat mengakibatkan pegawai melanggar aturan perusahaan dan bertindak tidak disiplin.

Rendahnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh masalah motivasi di dalam suatu perusahaan (Cemal et al, 2012). Alexandra (2009) menyatakan dalam penelitiannya motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi pada semua pekerja. Fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan motivasi pada pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi seperti, kurang bergairahnya pegawai dalam mengerjakan tugas disebabkan karena tidak adanya tunjangan yang berkesinambungan, penghargaan dari perusahaan sehingga pegawai kurang merasa tertantang di dalam bekerja. Pegawai diharapkan mampu bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh hasil bahwa faktor motivasi pegawai yang kurang stabil.

Selain faktor lingkungan kerja, disiplin kerja pegawai dan motivasi kerja, ada beberapa faktor lain yang dianggap memengaruhi kinerja pegawai pada dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi seperti komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaan yang dinilai kurang adanya rasa memiliki terhadap lembaga.. Beberapa pegawai juga berpendapat bahwa menurunnya kinerja disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tepat untuk kondisi lembaga. Selain itu faktor motivasi pegawai yang kurang stabil dan beban kerja yang cukup tinggi serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga dinilai belum maksimal. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon. Kemudian pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Priyo (2014) menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Stars Internasional kota Surabaya. Selanjutnya pada penelitian Hidayat (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan

motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan.

Uraian latar belakang diatas maka dirumuskan tujuan yang hendak dicapai di dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan dari masing-masing variable kepada variable lainnya yaitu antara lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja.

2. TELAAH LITERATUR

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Menurut As'ad (2004) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut Rivai (2010) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan. Mangkunegara (2010) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Bernardin dan Russell (2002), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada empat, yaitu: (1) Kualitas kerja, adalah pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat. (2) Kuantitas kerja, yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai, serta volume pekerjaan yang pegawai lakukan telah sesuai dengan harapan atasan. (3) Pengetahuan, yaitu kemampuan pegawai

memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan. (4) Kerjasama, yaitu pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan pegawai bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Suprihatiningrum (2012) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain:

1. **Motivasi.** Karami et al (2013) mengatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan. Menurut Cong dan Van (2013) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.
2. **Kepuasan kerja.** Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.
3. **Tingkat stress.** Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.
4. **Kondisi fisik pekerjaan.** Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawai nya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai . Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai .
5. **Desain pekerjaan.** Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora 2006).

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki

status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006).

Schultz & Schultz (2006) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan Sedarmayati (2009) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut: (1) Suasana kerja, adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996). (2) Hubungan dengan rekan kerja, adalah hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. (3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, yaitu hubungan antara pegawai dengan pimpinan yaitu hubungan dengan pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. (4) Tersedianya fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow, Teori X dan Y serta teori dua faktor (Robbins, 2006) :

1) Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*)

Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological*) meliputi rasa lapar, haus, tempat tinggal, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- b) Kebutuhan akan rasa aman (*safety*) meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional
- c) Kebutuhan sosial (*social*) meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan
- d) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*) meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti penghormatan diri, otonomi dan pencapaian.
- e) Aktualisasi diri meliputi faktor penghargaan eksternal seperti status dan pengakuan.

2) Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama negatif disebut Teori X dan yang kedua positif disebut teori Y. Menurut teori X ada empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah :

- a) Pada dasarnya pegawai tidak menyukai pekerjaan sebisa mungkin menghindari
- b) Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- d) Sebagai pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan menurut teori Y ada empat asumsi positif yaitu :

- a) Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain.

- b) Pegawai akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai tujuan.
 - c) Pegawai bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, dan tanggung jawab.
 - d) Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.
- 3) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor (two factor theory) juga disebut teori motivasi hygiene dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan.

Indikator motivasi dapat dipakai menurut Teori Motivasi Berprestasi McClelland (Robbins, 2006) antara lain :

- a. Kebutuhan akan prestasi
 - 1) Memiliki kesempatan untuk berprestasi
 - 2) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
 - 3) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat
- b. Kebutuhan akan kekuasaan
 - 1) Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan
 - 2) Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri.
 - 3) Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat
- c. Kebutuhan akan afiliasi
 - 1) Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
 - 2) Memiliki kesempatan membantu teman sejawat
 - 3) Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya

2.4. Disiplin Kerja

Menurut Tohardi (2002) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai 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). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2005), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

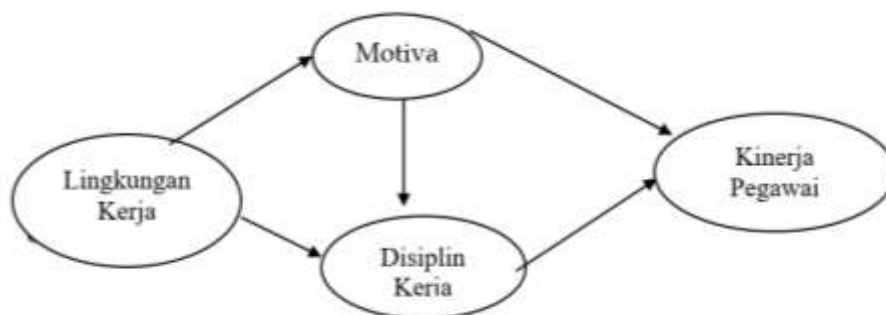
- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

3. METODOLOGI

3.1. Desain Penelitian

Keterangan *: signifikan pada $\alpha = 0,01$; **: signifikan pada $\alpha = 0,05$

Gambar 1
Desain Penelitian



3.2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling. Sesuai dengan pendapat Sekaran dan Bougie (2010, h.268), sehingga Kriteria responden yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kabupaten Bekasi dan aktif bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kabupaten Bekasi. Sehingga dari sinilah data primer memperoleh sumber datanya dengan teknik kuesioner.

3.3. Operasionalisasi Variabel

3.3.1. Variabel Dependen

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan hasil kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kabupaten Bekasi secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik pegawai tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell, (2002).

3.3.2. Variabel Independen

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3).

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di Dinas Kesehatan Kabupaten Kabupaten Bekasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas untuk pegawai yang dikemukakan oleh Nitisemito, (1992).

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006) terdapat empat dimensi.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kabupaten Bekasi adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai, (2005).

3.4. Metode Analisis

Analisis data menggunakan structural equation model (SEM) dengan bantuan program AMOS. SEM adalah teknik multivariat yang mengkombinasikan aspek analisis faktor dan regresi berganda yang memungkinkan pengujian menguji secara serentak suatu rangkaian hubungan ketergantungan yang saling terkait diantara variabel dan konstruk laten yang diukur dan juga beberapa konstruk laten (Hair et al., 2010, h. 710).

4. HASIL

4.1. Hasil Uji Validitas Reliabilitas

4.1.1. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan tiga jenis validitas penelitian, yaitu validitas tampak, validitas konten, dan validitas konstruk. Melalui uji validitas tampak dapat diketahui apakah indikator secara visual atau penampilan dinilai benar-benar dapat mengukur konstruk yang ingin diukur (Neuman, 2006, h.192) dan melalui uji validitas konten dapat ditunjukkan bahwa keseluruhan isi dari definisi suatu konstruk telah terwakili oleh kuesioner yang digunakan (Neuman, 2006, h.193). Dalam penelitian ini, validitas tampak dan validitas konten telah diukur oleh ahli.

Pengujian validitas konstruk dilakukan dengan menggunakan software AMOS v.21.0 yaitu uji validitas konvergen. Hasil uji model pengukuran dengan menggunakan CFA menunjukkan bahwa rata-rata nilai bobot faktor pada semua item yang diuji memiliki nilai di atas 0,5 dan nilai t statistik atau rasio kritis > 2 ($CR > 2$). Hasil pengujian analisis faktor konfirmatori uji validitas konvergen dalam penelitian ini telah terpenuhi karena telah memenuhi kriteria nilai bobot faktor di atas 0,5 (Hair et al., 2010, h.709; Purwanto, 2002, 2003).

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Koefisien Cronbach's alpha dijumlahkan untuk mengestimasi reliabilitas tiap skala (variabel yang diobservasi atau indikator). Korelasi total antar butir pernyataan digunakan untuk memperhalus pengukuran dan mengeliminasi butir pernyataan yang menghasilkan koefisien alpha yang rendah (Purwanto,

2002, 2003). Berdasarkan pada hasil output koefisien Cronbach's alpha, semua butir pernyataan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya karena koefisien Cronbach's alpha yang dihasilkan berkisar antara 0,795 hingga 0,887 dan koefisien Cronbach's alpha total lebih tinggi daripada koefisien Cronbach's alpha yang dihasilkan bila salah satu indikator dari konstruk dibuang dari data.

Untuk lebih memastikan ukuran reliabilitas dari konstruk model yang diusulkan studi ini juga menggunakan reliabilitas konstruk sebagai ukuran reliabilitas. Reliabilitas konstruk 0,70 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan reliabilitas 0,60 – 0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik. Semua konstruk laten yang diusulkan secara keseluruhan memiliki tingkat reliabilitas yang baik, yang ditunjukkan dengan nilai Cronbach alpha yang tinggi.

4.2. Uji Persyaratan Analisis dan Uji Model analisis

4.2.1. Asumsi Dukungan Teoritis

Pembuatan model struktural dengan menetapkan adanya hubungan antara konstruk dengan konstruk yang lain harus didasari oleh adanya dukungan teori yang kuat (Hair et al., 2010, h.673). Dukungan secara teoritis dalam menentukan hubungan antar konstruk di dalam model diperlukan guna membangun dasar rasional yang mendukung hubungan sebab akibat (Hair et al., 2010, h.723). Dalam penelitian ini terdapat enam hubungan dan hubungan-hubungan tersebut ditentukan berdasarkan teori yang ada dan didukung oleh hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

4.2.2. Asumsi Kecukupan Sampel

SEM memerlukan ukuran sampel yang lebih besar dibanding pendekatan multivariat lain guna menghasilkan keluaran yang dapat dipercaya dan reliabel (Hair et al., 2010, h.661). Penggunaan ukuran sampel minimal lima puluh dianggap sudah dapat menjamin solusi maximum likelihood (ML) yang stabil, namun sebuah studi merekomendasikan penggunaan ukuran sampel minimum dua ratus guna menghasilkan nilai estimasi yang lebih logis (Hair et al., 2010, h.661). Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 200 orang, maka dapat dikatakan ukuran sampel tersebut telah memenuhi asumsi kecukupan sampel.

4.2.3. Asumsi Normalitas

Data dapat dikatakan normal jika nilai rasio kritis tidak lebih dari $\pm 2,58$ pada $p < 0,05$ atau tidak lebih dari $\pm 1,96$ pada $p < 0,01$ (Hair et al., 2010, h.73). Data penelitian ini sebagian besar bersifat tidak normal. Nilai kurtosis juga memiliki rasio kritis yang lebih besar dari 2,58 sehingga data penelitian ini juga dapat dikatakan tidak normal secara multivariat.

Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa secara univariat ataupun multivariat sebaran data yang ada masih terdapat nilai yang lebih besar dari nilai

$\pm 2,58$, sehingga dikatakan bahwa distribusi data tidak memenuhi asumsi normalitas. Data yang normal pada prakteknya sangat sulit ditemukan dalam penelitian keperilakuan (Joreskog dan Sorborn, 1984 dalam Purwanto, 2002). Selain itu, beberapa peneliti (Anderson dan Gerbing, 1988 dalam Purwanto, 2002) mengungkapkan bahwa data yang tidak normal dapat diestimasi menggunakan teknik estimasi maximum likelihood karena sulit untuk memperoleh data yang mengikuti distribusi normal multivariat.

Meskipun asumsi normalitas tidak terpenuhi, data tersebut tetap digunakan untuk dianalisis, mengingat data yang ada memang benar-benar merupakan respon dari responden atas butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Selain itu, studi ini menggunakan teknik maximum likelihood (ML) untuk mengestimasi parameter model, yang tetap menghasilkan estimasi yang kuat meskipun data tidak berdistribusi normal (Chou dan Bentler dalam Purwanto, 2002).

4.2.4. Asumsi Outliers

Outliers akan menjadi masalah ketika outliers tersebut tidak mewakili populasi, sehingga keberadaan outliers ini dapat menyebabkan distorsi dalam pengujian statistik (Hair et al., 2010, h.65). Hasil identifikasi outliers menunjukkan bahwa tidak terdapat unit sampel yang memiliki nilai D^2/df yang lebih besar dari 4, sehingga tidak terdapat unit sampel yang dikategorikan sebagai outliers. Setelah melakukan proses identifikasi outliers tersebut dan hasilnya tidak ada unit sampel yang dapat dianggap sebagai outliers, maka selanjutnya ukuran sampel sebesar 200 dapat dipertahankan dan digunakan untuk analisis selanjutnya (analisis GOF model dan analisis model struktural).

4.2.5. Asumsi Goodness-of-Fit (GOF)

Ukuran GOF menunjukkan seberapa baik model yang ditentukan menghasilkan kembali matriks kovarian diantara variabel-variabel indikator (Hair et al., 2010, h.664). Menurut Hair et al., (2010, h.665), peneliti harus melaporkan paling sedikit satu indeks incremental dan satu indeks absolute, dengan tambahan nilai χ^2 dan yang berkaitan dengan derajat kebebasan, serta sekurang-kurangnya terdapat salah satu indeks badness-of-fit.

Tabel 4
GOF Model

Kriteria Indeks Ukuran	Nilai Acuan	Hasil	Keterangan
CMIN/DF	≤ 3	1,871	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,881	Marjinal
AGFI	$\geq 0,90$	0,834	Marjinal
RMSEA	0,03 – 0,08	0,066	Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,903	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,923	Baik

4.3. Uji Hipotesis

Nilai critical ratio yang digunakan adalah $\pm 1,96$ pada tingkat signifikansi 0,05 dan $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01. Hipotesis penelitian terdukung apabila pengaruh sebuah konstruk pada konstruk lain menghasilkan nilai parameter estimasi berupa nilai critical ratio (C.R) lebih besar dari $\pm 1,96$ pada tingkat signifikansi 0,05 dan lebih besar dari $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01. Nilai estimate standardized regression weights digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan jika pengaruh yang dihipotesiskan terbukti signifikan.

Berdasarkan pada Tabel 5. diketahui bahwa dari 5 jalur yang dihipotesiskan, 3 hipotesis terbukti signifikan, sedangkan 2 hipotesis lainnya tidak signifikan. Rinciannya adalah sebagai berikut.

Tabel 5
Nilai Loading dan Signifikansi Hubungan Struktural Antar Konstruk

Pengaruh		Nilai Estimate	Standar Error	Critical Ratio	P-value
Motivasi Kerja	← Lingkungan Kerja	1,312	0,222	5,911	***
Disiplin Kerja	← Lingkungan Kerja	-0,178	0,220	-0,808	0,419
Disiplin Kerja	← Motivasi Kerja	0,507	0,118	4,292	***
Kinerja Pegawai	← Motivasi Kerja	0,506	0,081	6,275	***
Kinerja Pegawai	← Disiplin Kerja	0,056	0,072	0,783	0,434

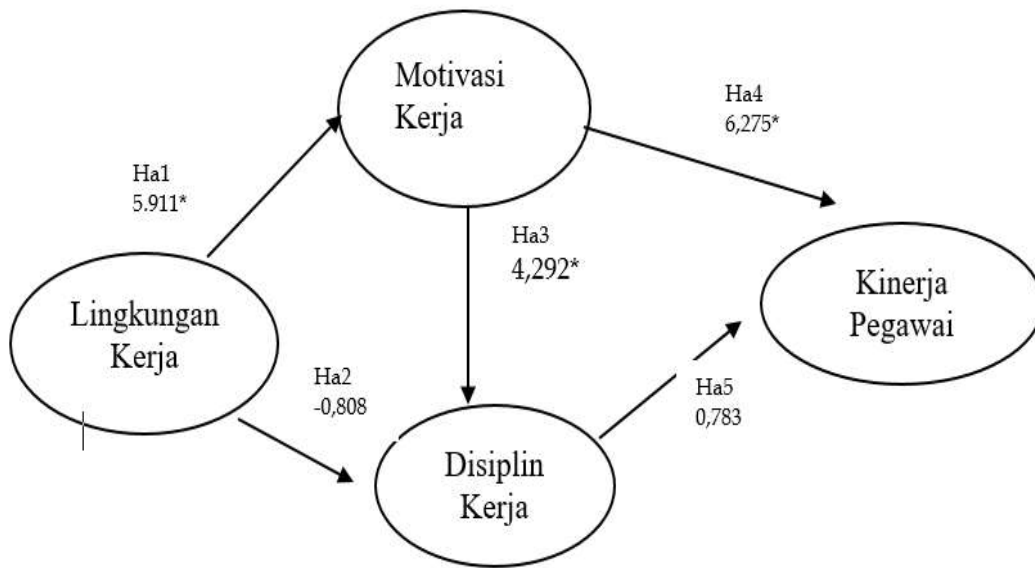
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis menunjukkan hasil estimasi SEM dengan teknik Maximum Likelihood, ada tiga hipotesis dalam penelitian ini terdukung dan dua hipotesis tidak terdukung secara empiris.

Tabel 6
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Nilai C.R	Standardized Estimate	Keterangan
Ha1: Lingkungan Kerja berpengaruh pada Motivasi Kerja	5,911*	0,651	H1 Terdukung
Ha2: Lingkungan Kerja berpengaruh pada Disiplin Kerja	-0,808	-0,094	H2 Tidak Terdukung
Ha3: Motivasi Kerja berpengaruh pada Disiplin Kerja	4,292*	0,538	H3 Terdukung
Ha4: Motivasi Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai	6,275*	0,615	H4 Terdukung
Ha5: Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai	0,783	0,064	H5 Tidak Terdukung

Keterangan *: signifikan pada $\alpha = 0,01$; **: signifikan pada $\alpha = 0,05$

Gambar 5
Model Struktural Akhir



Keterangan *: signifikan pada $\alpha = 0,01$; *: signifikan pada $\alpha = 0,05$ CMIN/DF= 1,871; GFI: 0,881; AGFI: 0,834; RMSEA: 0,066; TLI: 0,903; CFI: 0,923

5. PEMBAHASAN

5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis mengacu pada nilai yang dihasilkan dari estimasi SEM. Hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif pada Motivasi Kerja, terbukti didukung dalam penelitian ini. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja bertanda positif dan signifikan. Hasil yang signifikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja yang dihipotesiskan dalam penelitian ini sesuai dengan kenyataan atau fenomena yang dialami oleh responden. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh pada Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Edy Sutrisno (2009: 118), bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan Rahmad Saleh (2013), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PPPPTK IPA.

Lingkungan kerja yang tidak baik seperti fasilitas kerja yang tidak memadai, ruang kerja yang kumuh dan kotor, penerangan yang kurang, bising, keamanan tidak terjamin dan hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik akan membuat pegawai tidak nyaman berada di lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi pegawai untuk mengerjakan

pekerjaannya. Sehingga dengan lingkungan kerja yang tidak baik membuat motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya menurun. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi .

5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja pada Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis mengacu pada nilai yang dihasilkan dari estimasi SEM. Hipotesis dua (H2) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif pada Disiplin Kerja, tidak terbukti terdukung. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja pada Disiplin Kerja adalah tidak signifikan. Hasil yang tidak signifikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja pada Disiplin Kerja yang dihipotesiskan dalam penelitian ini berbeda dengan kenyataan atau fenomena yang dialami oleh responden. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan pada Disiplin Kerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan pendapat Helmi (1996) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang adalah lingkungan sekitarnya. Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Disiplin kerja timbul sebagai akibat interaksinya dengan lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus (Helmi, 1996). Hal ini juga tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriyani (2010) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

5.3. Pengaruh Motivasi Kerja pada Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis mengacu pada nilai yang dihasilkan dari estimasi SEM. Hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif pada Disiplin Kerja, terbukti terdukung dalam penelitian ini. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh Motivasi Kerja pada Disiplin Kerja bertanda positif dan signifikan. Hasil yang signifikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja pada Disiplin Kerja yang dihipotesiskan dalam penelitian ini sesuai dengan kenyataan atau fenomena yang dialami oleh responden. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja akan meningkatkan Disiplin Kerja. Dalam hal ini Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Hal ini terbukti dari hipotesis satu (H1) yang terdukung.

5.4. Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis mengacu pada nilai yang dihasilkan dari estimasi SEM. Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Pegawai, terbukti terdukung dalam penelitian ini. Hasil dari uji

hipotesis menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai bertanda positif dan signifikan. Hasil yang signifikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai yang dihipotesiskan dalam penelitian ini sesuai dengan kenyataan atau fenomena yang dialami oleh responden. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki arah yang positif. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin meningkat Motivasi Kerja akan meningkatkan pula Kinerja Pegawai begitu pula sebaliknya jika Motivasi Kerja menurun maka Kinerja Pegawai pun diprediksi akan menurun. Temuan ini konsisten dengan hasil empiris penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kusmayadi (2014) dan Priyo (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai .

Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011), I Wayan Siwantara (2009), AdietyaArie Hetami (2009) dan Ololube (2006) yang menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh pada Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi Kerja sebagai variabel perantara. Hal ini dapat dijelaskan dengan terdukungnya hipotesis satu (H1).

5.5. Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis mengacu pada nilai yang dihasilkan dari estimasi SEM. Hipotesis lima (H5) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Pegawai, terbukti tidak terdukung dalam penelitian ini. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai adalah tidak signifikan.

Hasil yang tidak signifikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai yang dihipotesiskan dalam penelitian ini berbeda dengan kenyataan atau fenomena yang dialami oleh responden. Penelitian ini menemukan bahwa Disiplin Kerja tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan pada Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja tidak akan berpengaruh pada Kinerja Pegawai. Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyo (2014) yang menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Pegawai.

6. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

6.1. Simpulan

1) Lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja.2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif pada disiplin kerja. 3) Motivasi kerja

berpengaruh positif pada disiplin kerja. 4) Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai. 5. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

6.2. Implikasi

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka sebaiknya Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja pegawai.

6.3. Keterbatasan

Penelitian mendatang agar menambahkan variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Penelitian mendatang agar menguji variabel Kinerja Pegawai pada Tempat atau Lokasi yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Dewi. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT Hasco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*. No. 4 Bulan November Vol 8. Hlm.971-983.
- Bagus Kisworo. (2012). Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Keresidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis. Universitas Negeri Yogyakarta
- Cong, N. N., & Van, D. N. (2013). Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees'Performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*,4(6).
- Cooper, D. R. and P. S. Schindler (2008), *Business Research Methods*, 10th ed, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Dharmawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Dharmawan, I. Made Yusa. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Hotel Nikki Denpasar. Tesis: Program Pasca Sarjana Udayana Bali.
- Evanita, Leny. (2013). Tesis: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Pegawai RSUD Lubuk Sikaping.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19-5/E." (2011).
- Helmi, Avin Fadilla. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi* (No.2 tahun IV Edisi Khusus). Yogyakarta
- Hidayat, Cynthia Novita. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal AGORA*. Vol. 3 No. 2, 2015. Universitas Kristen Petra Surabaya.

- Kusmayadi, A.W. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Sensus pada PT. Indomarco Prismaatama wilayah kota Cirebon. Tasikmalaya: Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Siliwangi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafri, dan Aida Vitayala Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Galia Indonesia.
- Mardalis. (2008). Metode Penelitian. "Suatu Pendekatan Proposal". Jakarta: Bumi Aksara
- Mas'ud, Fuad. (2004). Survey Diagnosis Organizational. Semarang: UNDIP.
- McDaniel Jr, Carl, and Roger Gates. Marketing research. Wiley Global Education, 2014
- Nazir, M. (1998). Metode Penelitian, Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Ghalia Indonesia.
- Neuman, W.L. (2006), Social Research Method: Qualitative and Quantitatives Approaches, 6th ed. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Nimpuno, Galih Aryo. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Priyo, Raditya, Taher Alhabsji dan Mohammad Al Musadieq. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Stars Internasional Kota Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 11 No. 1 Juni 2014. Universitas Brawijaya Malang
- Purwanto, B.M. (2002), "The Effect of Salesperson Stress Factors on Job Performance," Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Vol.17, No.2, pp.150-169.
- Purwanto, B.M. (2003), "The Effect of Managerial Orientation on Salespersons' Job Satisfaction," Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Vol.18, No.4, pp.418-430.
- Rivai, Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. (2005). Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Dedy Mulyadi. (2009). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Saydam, G. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., ... & Vanscheidt, W. (2006). Wound bed preparation: a systematic approach to wound management. Wound repair and regeneration, 11(s1), S1-S28.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, U. (2006), Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. and R. Bougie (2010), Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 5th ed. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1).
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Terry, George R. (2006). *Principles of Management*. Bandung: Alumni.