

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi CV. Mitra Jaya Company Kota Malang)

Nurbaiti *)

Hadi Sunaryo **)

Ita Athia *)**

E-mail : nhoerbaity@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to describe and to analyze the effect of work discipline, the physical work environment and work motivation affect an employee's performance

This study is a research of explanatory research. Employment discipline research data, physical work environment and work motivation on employees performance from CV. Mitra Jaya Company Malang city. The population in this research is all employees CV. Mitra Jaya Company Malang city, 42 people. Data collection using questionnaire's. The analysis uses the instrument tests of those validating and religious tests, the normality tests, line-recalculating regresi analysis, the classic assumptions, hypothesis and coefficient determinations

Based on the results of this study it may conclude that (1) vartiabel work discipline, physical work environment and work motivation are simultaneously affecting employees' performance, (2) job discipline has a significant positive effect on employees' performance, (3) the physical work environment does not have a significant positive effect on an employee's performance and (4) job motivation does not have a significant positive effect on an employee's performance

Keywords: *Work Discipline, Physical Work Environment And Work Motivation*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia mulai dari rekrutmen dan pengembangan hingga pemutusan hubungan kerja. Pengelolaan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik akan membawa kinerja yang baik pula bagi perusahaan, Kinerja karyawan inilah yang mempengaruhi kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Mangkunegara (2016:09) mengatakan Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan kerja pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan standar yang sebelumnya sudah ditetapkan dalam perusahaan. Permasalahan-permasalahan yang akan terjadi yang dihadapi pihak perusahaan yaitu mengenai kinerja. Salah satunya terjadi pada perusahaan CV. Mitra Jaya Company kota Malang merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi mesin penetas telur, produk yang dihasilkan perusahaan tersebut selalu memperhatikan kualitas barang yang diproduksinya. Bagian produksi pada

perusahaan tersebut terdiri dari perkayuan, pelapisan, pelistrikan dan finishing yang menerapkan *rooling* kerja.

Berdasar hasil observasi yang dilakukan pada penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang harus diperhatikan di CV. Mitra Jaya Company kota Malang terpaut dengan kinerja karyawan. Bahwa ditemukan kinerja karyawan mengalami penurunan dan dapat dilihat dari kualitas hasil kerja karyawan. Kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan kurang memuaskan banyak produk yang tidak lulus standar untuk dipasarkan contohnya banyaknya produk yang reject seperti pemotongan kayu yang tidak sesuai ukuran, terdapat pelapisan kayu yang kurang rapi, maupun mesin listrik yang rusak hal ini diakibatkan karena kurang telitinya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Produk yang rusak tersebut akhirnya diolah kembali dan melalui proses dari awal lagi hal itu tidak menggambarkan efesiensi waktu dalam bekerja. Kuantitas hasil pekerjaan para karyawan pun juga cenderung fluktuatif. Perusahaan CV. Mitra Jaya Company Malang memiliki visi dan misi, salah satu misinya adalah menjadi penyedia alat peternakan terkemuka khususnya mesin penetas telur yang menghasilkan produk yang berkualitas, inovatif dan terjangkau di Indonesia, berlandaskan kerjasama dan pengalaman yang teruji, demi tercapainya ekonomi kerakyatan yang kokoh. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memenuhi kualitas produk sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan.

Tabel 1.1 Data produksi CV. Mitra Jaya Company pada tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Produksi	Jumlah Produk rusak	Presentase
2018	5.592	279	5%
2019	5.755	402	7%
2020	5.893	593	10%

Sumber: wawancara dari CV. Mitra Jaya Company

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah produk rusak mulai pada tahun 2018 mengalami peningkatan dan pada tahun 2020 menjadi presentase tertinggi yaitu 10% sedangkan standar yang ditoleransi oleh perusahaan adalah 5%. Hal tersebut menunjukan kinerja perusahaan belum optimal dalam mencapai target perusahaan

Usaha untuk mencapai kinerja yang optimal pada perusahaan harus memperhatikan variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawannya, terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja

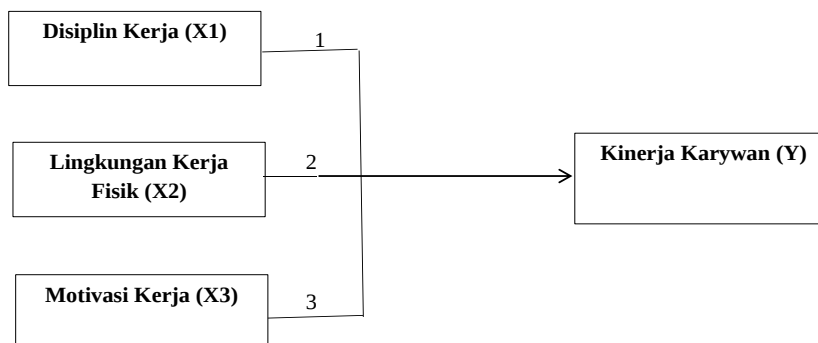
Menurut Hasibuan (2013:100) berpendapat “Hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan”.

Menurut Saydam (2008:266) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2009:92) menyatakan menyatakan “motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi”

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan pada karyawan produksi CV. Mitra Jaya Company yang akan dijadikan obyek penelitian dan dari latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan adanya sebuah penelitian dengan judul: “ Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

- 1.a. Syafrina (2017) b. Hanafi dan Zulkifli (2018) c. Dewi dkk (2020)
2. a. Wangi (2020) b. Dewi dkk (2020)
3. a. Nurhaedah dkk (2018) b. Hanafi dan Zulkifli (2018) c. Dewi dkk (2020)

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu kuantitatif dan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar. Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Mitra Jaya Company, Jl. Pulosari 1. Blok P. No 30, Purwodadi, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2021 sampai dengan Februari 2022. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan sejumlah 42 karyawan. Di dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 karyawan tetap.

Definisi Konsep Dan Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:09) Kinerja karyawan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:95) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Tabel Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil dari pencapaian kerja seseorang dalam mengerjakan tanggungjawab dan tugas-tugasnya baik secara kuantitas maupun kualitas yang dapat diukur dalam periode waktu tertentu yang telah disepakati bersama sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya.	Kualitas Kerja
			Kuantitas Kerja
			Pelaksanaan Tugas
			Tanggung Jawab
2.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku serta tanggung jawab seseorang sebagai karyawan dalam bentuk mentaati segala peraturan berdasarkan standar operasi prosedur serta aturan-aturan yang ada pada organisasi.	Teladan Pimpinan
			Keadilan
			Sanksi Hukuman
			Ketegasan
3.	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.	Hubungan Kemanusiaan
			Hubungan Kerja
			Suasana Kerja
			Tersedianya Fasilitas Kerja
4.	Motivasi Kerja (X3)	Motivasi merupakan proses dorongan dan dukungan dalam diri seseorang yang dapat menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan	Keamanan
			Kebutuhan Fisiologis
			Kebutuhan Akan Rasa Aman
			Kebutuhan Sosial
			Kebutuhan Penghargaan
			Aktualisasi Diri

Sumber : Data penelitian diolah, 2022

Sumber dan Metode Penelitian Data

Di dalam penelitian ini, data yang digunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian diperoleh secara langsung dari responden yang merupakan karyawan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa semua hal yang terkait informasi tempat penelitian. Metode yang digunakan untuk memperoleh data yaitu menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden karyawan. Penelitian ini telah lolos uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji asumsi klasik.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.251	2.387		1.781	0.083
	Disiplin Kerja	0.295	0.112	0.413	2.642	0.012
	Lingkungan Kerja Fisik	0.290	0.165	0.263	1.758	0.087
	Motivasi Kerja	0.044	0.134	0.055	0.328	0.745

Sumber: Data olahan SPSS 2022

Hasil uji analisis regresi linear berganda hasil yang diperoleh bisa disimpulkan hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan dibawah ini

$$Y = 4,251 + 0,295 X_1 + 0,290 X_2 + 0,044 X_3 + e$$

Persamaan ini memiliki makna :

- α = Nilai konstanta sebesar 4,251 memiliki arti bahwa jika bahwa ketika disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja ada maka kinerja karyawan bernilai positif
- Nilai $b_1 = 0,295$ dan signifikansi $0,012 < 0,05$ berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya disiplin meningkat, kinerja karyawan juga meningkat
- Nilai $b_2 = 0,290$ dan signifikansi $0,087 > 0,05$ berarti lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- d. Nilai $b_3 = 0,044$ dan signifikansi $0,745 > 0,05$ berarti motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji F

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.305	3	11.435	6.949	0.001 ^b
	Residual	62.529	38	1.645		
	Total	96.833	41			

Sumber: Data olahan SPSS 2022

Hasil Uji F dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0.001 < 0,05$. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian. Variabel disiplin kerja(X1), variabel lingkungan kerja fisik(X2), variabel motivasi kerja(X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

Uji t

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.251	2.387		1.781	0.083
	Disiplin Kerja	0.295	0.112	0.413	2.642	0.012
	Lingkungan Kerja Fisik	0.290	0.165	0.263	1.758	0.087
	Motivasi Kerja	0.044	0.134	0.055	0.328	0.745

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2022

Hasil uji dapat diketahui bahwa :

1. Disiplin kerja

Variabel X1 dapat diketahui dari uji t yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,642 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan H2 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Varabel X2 dapat diketahui uji t bahwa lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 1,758 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,087 lebih besar dari 0,05 sehingga H0 diterima dan H3 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Motivasi Kerja

Variabel X3 dapat diketahui dari uji t bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar x dengan tingkat signifikansi sebesar 0,745 lebih besar dari 0,05 sehingga H0 diterima dan H4 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,303 atau 30,3 % yang artinya variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja) sebesar 30,3 % dan sisanya 69,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa secara simultan yakni disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Jaya Company kota Malang. Ketiga variabel ini, paling berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja terbukti dengan nilai signifikansi paling rendah diantara variabel lainnya. Kinerja karyawan CV. Mitra Jaya Company disebabkan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian analisis data variabel Disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2016:194) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, insentif, pengawasan melekat dan sanksi hukum. Hasibuan (2016:193) menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan menjadi sangat penting.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena jika perusahaan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka semakin tinggi pula keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina dkk, (2017), Hanafi dan Zulkifli (2018), dan Dewi dkk, (2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Jaya Company Kota Malang. Dalam Lingkungan Kerja fisik merupakan kondisi tempat kerja atau ruangan yang berpengaruh (baik secara langsung atau tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target (Sudaryo, Agus, dan Nunung 2018:50).

Pada indikator suasana kerja, suasana kerja yang dimaksud merupakan penerangan dan cahaya, meskipun pengaruh banyak atau sedikitnya cahaya yang masuk dalam area kerja karyawan, karyawan tetap harus fokus dengan pekerjaan menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan atau disesuaikan. Tempat kerja CV. Mitra Jaya Company telah menyediakan hal tersebut dengan perhitungan yang baik demi menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman, jika adanya karyawan mengeluh tentang adanya banyak

atau cahaya yang masuk pada ruangan kerja hendaknya karyawan memiliki inisiatif sendiri untuk mengatasi masalah tersebut yakni dengan mengontrol tirai yang dapat diatur terkait seberapa banyak cahaya yang masuk sesuai keinginan karyawan karena itu karyawan harus siap tentang pekerjaan yang diembannya dengan baik dan pekerjaan yang utama harus tetap diselesaikan dengan baik

Indikator tersedianya fasilitas kerja, karyawan perusahaan sama-sama menjaga fasilitas dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan hal ini bertujuan agar kinerja karyawan tetap terjaga. Karyawan mengeluh ruang kerja yang dijadikan tempat penyimpanan produk yang disebabkan gudang penyimpanan yang sempit sehingga membatasi gerak kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogatama dan Surjanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wangi dkk (2020), dan Dewi dkk, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Jaya Company. Dalam hal ini Motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan tertentu McDonald dalam Sadirman (2014:73).

Indikator Kebutuhan dasar fisiologis (*physiological needs*), yang dimaksud dalam hal ini merupakan kebutuhan yang mendasar pada karyawan berupa upah atau gaji yang diperoleh tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga sehingga karyawan sangat mengeluhkan hal tersebut dan karyawan tidak semangat dalam menjalankan pekerjaan yang diembanya

Indikator kebutuhan rasa aman (*safety needs*), dalam hal ini karyawan mengeluhkan kebutuhan rasa aman pada asuransi kesehatan karena pada perusahaan CV. Mitra Jaya Company memberikan asuransi hanya pada karyawan saja sedangkan asuransi keluarga karyawan sangat dibutuhkan tetapi meskipun hanya karyawan saja yang mendapat asuransi Kesehatan, Perusahaan seharusnya memberikan asuransi Kesehatan kepada keluarga karyawan namun dengan kenyataan demikian karyawan tetap harus menerima segala pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Zulkifli (2018), Nurhaedah dkk (2018), dan Dewi dkk, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Saran

Keterbatasan dapat mempengaruhi hasil penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Beberapa saran dari hasil penelitian ini antara lain adalah:

Bagi Perusahaan

Adapun saran bagi perusahaan yaitu:

Dari penelitian yang telah dilakukan, disiplin kerja dengan indikator keadilan dipersepsikan terendah. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan kepada CV. Mitra Jaya Company, agar lebih memperhatikan karyawan dan mampu memberikan perlakuan yang sama terhadap karyawan dengan memberikan asuransi kesehatan ke seluruh karyawan, sehingga tidak adanya kecemburuan antar karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, lingkungan kerja fisik dengan indikator tersediannya fasilitas kerja dipresepsikan terendah. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan kepada CV. Mitra Jaya Company kota Malang, agar lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja terutama dalam segi fasilitas kerja dengan memperluas gudang penyimpanan barang agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan demi mendukung kelancaran kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa, motivasi kerja terdapat pada kebutuhan fisiologis peneliti menyarankan kepada CV. Mitra Jaya Company kota Malang, agar memberikan gaji yang sesuai dengan UMR Kota Malang kepada karyawan sebesar 2.999.502 sesuai dengan rekomendasi dari pemerintah Kota Malang sehingga mampu mencukupi kebutuhan karyawan

Daftar Pustaka

- Achmadi dan Narbuko (2015). *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Askara.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Dewi, R. A. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Rumah Batik Tatzaka DI Kabupaten Banyuwangi* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember).
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Hasibuan, A. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 5(1), 42-54.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173-173.
- Mathis, L.R. & J.H. Jackson. 2006, *Human Resource Management: Manajemne Sumer Daya Manusia*. Terjemahan Diah Angelias. Jakarta: Selemba Empat.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21.
- Prayogatama, D. A., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen P&GA (Personalia And General Affair) PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1-11.

- Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta, CV
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Vuspasari, K. (2011). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Zulkifli, Z., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(15).

Nurbaiti *) Alumni Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
Hadi Sunaryo **) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
Ita Athia *)** Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang