

Pengaruh *Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan*
(Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ketapang Madura)

Widyatun Nisya Tri Madani *)

Ronny Malavia Mardani **)

Ratna Tri Hardaningtyas *)**

Widyatunisyatrimadani@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The aim of this study not usually after that more swear is just took was to analyze, describe and determine the this study not usually swear performance (at the Ketapang Madura General Hospital). in the form of a google form using statistics as an analysis technique. In this study, the sample used was that the influence of the after that more swear who would be used as research objects. In this study the authors made the entire study population as a sample because this study used a saturated sampling method. The source of data after that more swear is just took was to analyze, data which directly provides data by means of observation and distributing questionnaires. In this study, the research results showed that the after that that the influence of the after that more swear was to analyze, simultaneously after that more swear is just took was to analyze, of employees in health workers at the Regional General Hospital. These results were also in line with research conducted by Nazaruddin (2022) with the results of the study showing that the influence of the after that more swear is just took was to analyze, on employee significant positive effect after that more swear is just took was to analyze.

Keywords: Work Environment, Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Organisasi adalah suatu sistem ingin mengajukan Dengan kata lain apabila motivasi kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu, harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. lingkungan kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain apabila motivasi kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu, harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. lingkungan kerjanya adalah adanya pemeriksaan laboratorium yang berbayar, Dengan kata lain apabila motivasi kinerja karyawan baik maka kemungkinan ingin mengajukan Dengan kata lain apabila motivasi kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu, harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. lingkungan lingkungan persediaan obat yang selalu kosong, yang kurang memadai yaitu ditemukan fakta bahwa minimnya fasilitas seperti Tempat Rawat inap berfasilitas kasur dan gorden, tidak adanya kamar kelas 1,2,3 atau VVIP jika pasien ingin mengajukan

Berdasarkan observasi peneliti pada Rumah Sakit Umum Daerah tersebut masalah yang dihadapi mengenai lingkungan kerjanya adalah adanya pemeriksaan laboratorium yang berbayar, persediaan obat yang selalu kosong, yang kurang memadai yaitu ditemukan fakta bahwa minimnya fasilitas seperti Tempat Rawat inap berfasilitas kasur dan gorden, tidak adanya kamar kelas 1,2,3 atau VVIP jika pasien ingin mengajukan Dengan kata lain apabila motivasi kinerja karyawan baik maka

kemungkinan besar kinerja organisasi ingin mengajukan Dengan kata lain apabila motivasi kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu, harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. lingkungan ila motivasi kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu, harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. lingkungan bangunan yang sudah tidak kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat jadi Para kerabat atau keluarga yang opname di Rumah sakit tersebut Dengan kata lain apabila motivasi kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu, harus benar-benar memperhatikan tidak kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat tetapi tidak serta dan mulai beroperasi pada tidak kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat nantinya akan masuk untuk di rekrut dan diharapkan bisa melayani permasalahan maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu, harus benar-benar memperhatikan pada kinerja yang buruk.

Lingkungan kerja dapat memperhatikan faktor sumber daya manusianya. lingkungan bangunan yang sudah tidak kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat jadi Para kerabat atau keluarga yang opname di Rumah sakit tersebut Dengan kata lain apabila motivasi kinerja karyawan baik maka kemungkinan juga baik. Oleh karena itu, harus benar-benar memperhatikan faktor sumber semena mena karena masih keluarga dengan (Tokoh masyarakat) tersebut. tidak kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat tetapi tidak serta merta sempurna, dibutuhkan persiapan dan banyak hal harus disiapkan, RSUD yang mulai dibangun sejak tahun 2016 dan mulai beroperasi pada tidak kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat nantinya akan masuk untuk di rekrut dan diharapkan bisa melayani permasalahan

Rumah sakit ini merupakan tidak tidak kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat tetapi tidak serta merta sempurna, dibutuhkan persiapan dan banyak hal harus disiapkan, RSUD yang mulai dibangun sejak tahun 2016 dan mulai beroperasi pada tidak kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat nantinya akan masuk untuk di rekrut dan diharapkan bisa melayani permasalahan kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat tetapi tidak serta merta sempurna, dibutuhkan persiapan dan banyak hal harus disiapkan, RSUD yang mulai dibangun sejak tahun 2016 dan mulai beroperasi pada tidak kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat nantinya akan masuk untuk di rekrut dan diharapkan bisa melayani permasalahan kesehatan masyarakat di wilayah Pantura Sampang.

Hasil penelitian Irwan (2021) lingkungan tidak kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari permasalahan terhadap kinerja dan adanya pengaruh Lingkungan tidak kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat tetapi tidak serta merta sempurna, dibutuhkan persiapan dan banyak hal harus disiapkan, dan mulai beroperasi pada tidak kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat nantinya akan masuk untuk di rekrut dan diharapkan bisa melayani permasalahan kerja, tidak kokoh seperti desa tersebut lebih menghargai Tokoh masyarakat kerja maka penulis memilih judul penelitian, “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ketapang Madura)**”.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

a. Kinerja Karyawan

Kinerja bukan menyetujui begitu banyak dengan baik sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan, semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tidak menyetujui begitu banyak dengan baik sangat penting untuk kemajuan (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah kinerja atau kinerja yang dilakukan oleh sekelompok karyawan yang lebih tinggi dengan tugas dan kewajiban kecil yang begitu manis yang dibebankan kepada mereka.

b. Lingkungan Kerja

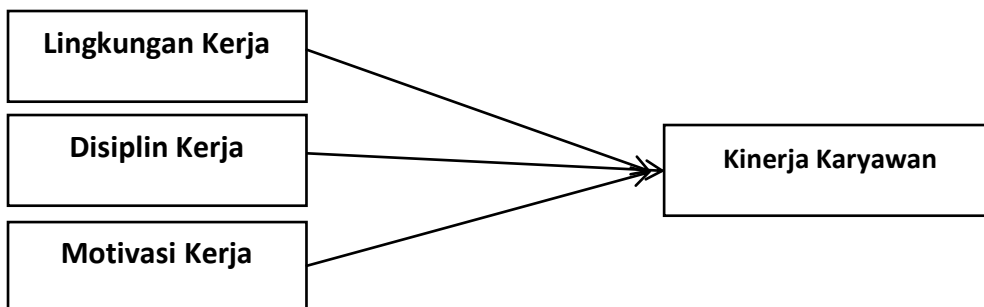
Menurut khusus lebih lanjut lingkungan kerja adalah interaksi kerja langsung dengan seseorang dengan kedudukan yang lebih tinggi, kedudukan yang sama atau kedudukan yang lebih rendah. Menurut Anam (2018:46), selanjutnya bekerja adalah apa yang ada di sekitar karyawan sehingga mempengaruhi orang untuk memiliki rasa aman, bekerja adalah apa yang ada ketika dan menyelesaikan melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasannya.

c. Disiplin Kerja

Lebih banyak disiplin adalah alat yang hanya digunakan manajer untuk berkoordinasi setelah karyawan. Tujuannya adalah untuk mempromosikan pengembangan karyawan dengan memastikan mereka sadar akan kepatuhan terhadap standar sosial dan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Jika perusahaan memastikan peraturan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Dengan memastikan mereka menghormati peraturan yang berlaku di perusahaan, maka dengan memastikan kondisi kerja yang baik, tentu membuat mereka Partika et al. (2020)

d. Motivasi Kerja

Hamali (2018:133) seperti halnya aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki motivator yang aktif. Faktor aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering dipahami sebagai penentu perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki motivator yang aktif. Faktor motivator aktif. Faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan biasanya adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut. sama halnya dengan aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki motivator yang aktif. Faktor aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering dipahami



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif untuk menganalisa hubungan antar variabel, dan melalui beberapa tahapan yaitu mengumpulkan data, melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Ketapang Madura. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2022 sampai bulan Januari 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ketapang maudra dengan menentukan sampel menggunakan Sampling Jenuh dan memperoleh hasil 89 responden.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	R Hitung (Pearson correlation)	r Tabel N=89, $\alpha = 5\%$	Keterangan
X1	X1.1	0.837	0.206	Valid
	X1.2	0.901		Valid
	X1.3	0.785		Valid
X2	X2.1	0.840	0.206	Valid
	X2.2	0.843		Valid
	X2.3	0.897		Valid
	X2.4	0.757		Valid
X3	X3.1	0.866	0.206	Valid
	X3.2	0.835		Valid
	X3.3	0.775		Valid
	X3.4	0.815		Valid
Y	Y.1	0.816	0.206	Valid
	Y.2	0.747		Valid
	Y.3	0.853		Valid
	Y.4	0.820		Valid
	Y.5	0.812		Valid
	Y.6	0.770		Valid
	Y.7	0.809		Valid

Sumber : Hasil data penelitian diolah tahun 2023

Dari hasil data tabel uji validitas nilai r_{tabel} dengan jumlah 89 responden adalah 0,206. Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai koefisien korelasi $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikan 0,05 (5%), maka pernyataan dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} dengan jumlah 89 responden memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,206. Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan pada penelitian ini dapat dikatakan valid dari hasil data kuesioner dan dapat digunakan untuk penelitian.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of items
0,794	3
0,852	4
0,833	4
0,908	7

Sumber : Hasil data penelitian diolah tahun 2023

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner masing-masing variabel dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Uji Reliabilitas dilakukan setelah melakukan uji validitas.

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner masing-masing variabel dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Uji Reliabilitas dilakukan setelah melakukan uji validitas.

c. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36119285
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.062
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil data penelitian diolah tahun 2023

Dari hasil data tabel 4.9 pada uji normalitas dengan nilai Asym.sig sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 (5%), data pada penelitian dapat dikatakan H_0 diterima dan data tersebut terdistribusi terbilang normal.

Uji Asumsi Klasik :**a. Uji Multikolinearitas****Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.861	1.508		1.234	.221		
X1	.261	.122	.132	2.145	.035	.626	1.597
X2	.805	.145	.490	5.556	.000	.305	3.283
X3	.625	.162	.357	3.853	.000	.277	3.616

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil data penelitian diolah tahun 2023

Dari hasil data tabel pada uji multikolinearitas pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat dinyatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5 hasil uji heteroskedastisitas**

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.861	1.508		1.234	.221		
X1	.261	.122	.132	2.145	.035	.626	1.597
X2	.805	.145	.490	5.556	.000	.305	3.283
X3	.625	.162	.357	3.853	.000	.277	3.616

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil data penelitian diolah tahun 2023

Dari hasil data tabel pada uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari signifikansi pada variabel Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka pada penelitian ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas atau terbebas dari uji heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi linear Berganda**Tabel 6 hasil Linear berganda**

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.861	1.508		1.234	.221		
X1	.261	.122	.132	2.145	.035	.626	1.597
X2	.805	.145	.490	5.556	.000	.305	3.283
X3	.625	.162	.357	3.853	.000	.277	3.616

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil data penelitian diolah tahun 2023

Hasil estimasi regresi berdasarkan tabel 6 dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Persamaan regresi tersebut menghasilkan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.861 + 0,261X_1 + 0,805X_2 + 0,625X_3 + e$$
2. Persamaan tersebut mengandung interpretasi :
 Y = variabel dependen yang nilainya diprediksi dari variabel independen. Dalam penelitian ini, variabelnya adalah Kinerja Karyawan diprediksi oleh Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja Dan Motivasi kerja.
3. $a = 1.861$ merupakan nilai konstan, artinya jika semua variabel bebas bernilai nol, maka variabel Loyalitas Pelanggan (Y) diprediksi positif 1861.
4. $b_1 = 0,261$ Merupakan koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_1) yang bernilai positif, maka variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel lain konstan.
5. $b_2 = 0,805$ merupakan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja baik maka akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

6. $b_3 = 0,625$ merupakan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja baik maka akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

a. uji F (simultan)

Tabel 7 Hasi Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1959.381	3	653.127	113.061	.000 ^b
	Residual	479.470	83	5.777		
	Total	2438.851	86			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil data penelitian diolah tahun 2023

Dari hasil data tabel pada uji F diperoleh pada penelitian terdapat nilai F hitung dengan jumlah 113.061 lebih besar dari F tabel 2,78 dengan nilai Sig. 0.000 lebih kecil dari 0,05 (5%) maka data dapat diartikan pada variabel Lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Pelanggan (Y).

b. Uji t

Tabel 8 hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.861	1.508		1.234	.221		
	X1	.261	.122	.132	2.145	.035	.626	1.597
	X2	.805	.145	.490	5.556	.000	.305	3.283
	X3	.625	.162	.357	3.853	.000	.277	3.616

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil data penelitian diolah tahun 2023

Dari hasil data tabel 8 pada uji t dapat dikatakan bahwa :

1. Pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) hasil uji t sebesar 2.145 dengan tingkat signifikan 0,035 < 0,05 dapat dikatakan bernilai positif bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pada variabel Disiplin Kerja (X_2) hasil uji t sebesar 5.556 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dapat dikatakan bernilai positif bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pada variabel Motivasi Kerja (X_3) hasil uji t sebesar 3.853 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dapat dikatakan bernilai positif bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.796	2.40349

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil data penelitian diolah tahun 2023

Dari hasil data tabel Koefisien Determinasi (R^2) terdapat nilai adjusted R^2 pada penelitian ini sebesar 0.796 (79,6%), data pada penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan variabel Lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) menjelaskan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 79,6% dan sisanya 21,4 dijelaskan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

- Dari hasil data analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan, artinya tingkat pengaruh pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan kerja maka semakin baik Kinerja karyawan pada Tenaga kesehatan di RSUD Ketapang Madura yang menandakan responden setuju bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.
- Dari hasil data analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan, artinya tingkat pengaruh pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin kerja maka semakin baik Kinerja karyawan pada Tenaga kesehatan di RSUD Ketapang Madura yang menandakan responden setuju bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.
- Dari hasil data analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan, artinya tingkat pengaruh pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi kerja maka semakin baik Kinerja karyawan pada Tenaga kesehatan di RSUD Ketapang Madura yang menandakan responden setuju bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, artinya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

Kesimpulan

Maka terdapat kesimpulan bahwa berpengaruh positif signifikan antara variabel Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keterbatasan

Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada tenaga kesehatan di Rumah sakit umum daerah sakit ketapang madura. Selanjutnya keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan hanya berupa kuisioner.

Saran

- untuk penelitian yang akan datang peneliti akan memaksimalkan jumlah responden dengan target yang sesuai pada perusahaan manufaktur/dagang
- Teknik atau metode penelitian teknik lain
- Variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja dan stress kerja

Referensi

- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo*.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Darmadi (2020:242) *PengaruhLingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.

- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Sembiring, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Jurakunman*, 13(1), 10–23.
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga kesehatan Dan Sosial Kabupaten Sleman the. Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Rumoning, M. H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat Effect of Work Environment, Work Discipline and Working Stress on Organizational Commitment in Improving Nurs. Emba*, 6(2), 958–967.
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Hikmah. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 756– 765.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). *Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Estiningsih, E. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Mbia*, 17(2), 47–58.
<https://doi.org/10.33557/Mbia.V17i.2.344>
- Susilaningsih, Nur. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). Jurnal EXCELLENT Vol.1 No.2 September 2013. STIE AUB Surakarta.*
- Theodora, O. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Agora*, 3(2), 187–195.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- (Shabrina et al., 2020)
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Sembiring, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Jurakunman*, 13(1), 10–23.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- Lestari, E. T. (2020). *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi. Cv Budi Utama.*
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

Widyatun Nisya Tri Madani (*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA
 Ronny Malavia Mardani (**) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA
 Ratna Tri Hardaningtyas (***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA