

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT  
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh :  
**BIMO YULIANTO**  
NPM. 16.0101.0087

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2020**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT  
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun oleh :  
**BIMO YULIANTO**  
NPM. 16.0101.0087

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2020**

# SKRIPSI

## PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Bimo Yulianto**

**NPM 16.0101.0087**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 23 Juli 2020

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

**Dra. Marlina Kurnia, MM**

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

**Dra. Marlina Kurnia, MM**

Ketua

**Diesyana Ajeng Pramesti, SE., M.Sc.**

Sekretaris

**Nia Kurniati Baethiar, SE., S.Si., M.Sc**

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal 19 AUG 2020



**Dra. Marlina Kurnia, MM**

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bimo Yulianto  
NPM : 16.0101.0087  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Progam Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT  
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 28 Juli 2020  
Pembuat Pernyataan,



Bimo Yulianto  
NPM. 16.0101.0087

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

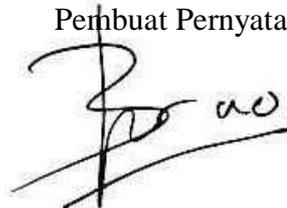
**Nama** : Bimo Yulianto  
**Jenis Kelamin** : Laki-laki  
**Tempat,Tanggal Lahir** : Klaten, 28 Juli 1998  
**Agama** : Islam  
**Status** : Belum Menikah  
**Alamat Rumah** : Jl. Gading 1 No.176 Perum Pringasri,  
Gunungpring, Muntilan, Magelang  
**Alamat Email** : bimoyulianto1@gmail.com

**Pendidikan Formal :**  
**Sekolah Dasar (2004-2010)** : SD Muhammadiyah Sirojuddin Mungkid  
**SMP (2010-2013)** : SMP Negeri 1 Mungkid  
**SMA (2013-2016)** : SMA Negeri 1 Mertoyudan  
**Perguruan Tinggi (2016-2020)** : S1 Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Magelang

**Pengalaman Organisasi** : Anggota/pengurus Himpunan Mahasiswa  
Manajemen (HMM) Universitas  
Muhammadiyah Magelang periode ( 2016-  
2017)

Magelang, 28 Juli 2020

Pembuat Pernyataan,



Bimo Yulianto

NPM. 16.0101.0087

## **MOTTO**

“ Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah lalu diberitakan kepada-Nya apa yang telah kamu kerjakan ”- QS. At-Taubah: 105

“ Jangan tanyakan pada diri Anda apa yang dibutuhkan dunia. Bertanyalah apa yang membuat Anda hidup, kemudian kerjakan. Karena yang dibutuhkan dunia adalah orang yang antusias” - Harold Whitman

“Kembangkan sikap untuk selalu menjadi lebih baik. Membuat perbedaan yang kecil dalam tindakan akan menghasilkan perbedaan yang besar dalam hasil yang diperoleh” - Brian Tracy

"Jika Anda menginginkan sesuatu yang belum pernah dimiliki dalam hidupmu. Anda harus melakukan sesuatu yang belum pernah dilakukan sebelumnya" -  
JD Houston

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan).**”

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulisan ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

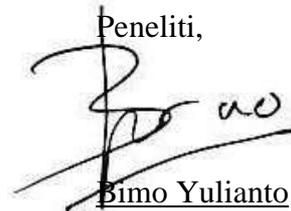
1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Mulato Santoso, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Luk Luk Atul Hidayati, SE.MM., selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dosen pembimbing yang telah membimbing dengan sabar, selalu memotivasi dan mengarahkan dari awal menulis skripsi hingga selesai.
7. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.

8. Bapak Udi Purna dan Ibu Sri Jueni selaku orang tua tercinta, terimakasih telah memberikan dukungan, motivasi, memanjatkan doa dan memberikan fasilitas untuk menyelesaikan kuliah dan skripsi.
9. Arief Kuntono Adji, S.Kom selaku kakak yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita
10. Teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak berkepentingan.

Magelang, 28 Juli 2020

Peneliti,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bimo Yulianto', written over a horizontal line.

Bimo Yulianto

NPM. 16.0101.0087

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS ....</b>	<b>10</b>
A. Tinjauan Pustaka.....	10
1. Teori Atribusi.....	10
2. Kinerja Karyawan.....	11
3. Pelatihan.....	16
4. Motivasi.....	21
5. Disiplin kerja.....	24
6. Lingkungan kerja.....	29
B. Telaah penelitian sebelumnya.....	36
C. Pengembangan Hipotesis.....	38
D. Model Penelitian.....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
A. Populasi dan Sampel.....	43
B. Definsi Operasional dan Pengukuran Variable.....	45
C. Uji Instrumen.....	48

D. Alat Analisis Data .....	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
A. Stastistik Deskrpsi Data .....	53
B. Statistik Deskripsi Responden.....	53
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	55
D. Uji Kualitas data Data .....	57
E. Hasil Analisis Data.....	59
F. Hasil Pengujian Hipotesis .....	61
G. Pembahasan.....	66
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan .....	73
B. Keterbatasan Penelitian.....	73
C. Saran.....	74
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

Table 1 Program dan Kegiatan RSUD Muntilan Tahun 2019 .....	2
Table 2 Responden Berdasarkan Usia.....	54
Table 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Table 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	55
Table 5 Statistik Deskriptif Variable.....	56
Table 6 Hasil Uji Validitas.....	58
Table 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	59
Table 8 Regresi Linear Berganda.....	60
Table 9 Uji Goodness Of Fit .....	62
Table 10 Koefisien Determinasi .....	63
Table 11 Uji t .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Penelitian .....	42
Gambar 2 Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0$ Untuk Uji t.....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	79
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner .....	84
Lampiran 3 Hasil Analisis Data .....	91
Lampiran 4 Uji Regresi.....	97
Lampiran 5 r Tabel 1-97 .....	98
Lampiran 6 t Tabel.....	101

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan)**

**Oleh:**

**Bimo Yulianto**

**16.0101.0087**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan penelitian dilakukan dengan mengambil 36 % dari jumlah populasi yaitu sampel dia,nil sebanyak 80 perawat. Dengan metode penentuan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan *software* SPSS 24. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif terhadap perawat, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

**Kata kunci: Kinerja Perawat, Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit merupakan elemen penting dari sistem pelayanan kesehatan dengan berbagai jenis layanan yang akan diberikan kepada pasien. Keberhasilan pelayanan kesehatan dirumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor salah satu diantaranya yaitu faktor sumber daya manusia. Manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusia menjadi modal utama dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan, bahkan merupakan investasi perusahaan apabila sumber daya manusia tersebut terampil dan dapat diandalkan.

Rumah sakit umum daerah (RSUD) Muntilan dalam memberikan pelayanan yang optimal melakukan peningkatan infrastruktur diantaranya kemudahan akses pasien, pembangunan gedung rawat inap, menambah fasilitas kesehatan (peralatan medis), dan fasilitas umum (perluasan tempat parkir). Peningkatan pelayanan rumah sakit yang baik mendapat apresiasi dari komisi akreditasi rumah sakit (KARS) dengan mendapat penghargaan paripurna (bintang lima) diakhir tahun 2019. Dalam peningkatan fasilitas tersebut, diperlukan adanya sinergi antar karyawan diberbagai lini. Menurut Burhanuddin (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Almustofa (2014) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Kinerja yaitu hasil pekerjaan dari seorang pegawai yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja masing-masing karyawannya. Setiap perusahaan atau organisasi akan berusaha untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan, yang diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan atau ketrampilan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memiliki disiplin kerja yang tinggi merupakan cara yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa dampak kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Hal tersebut merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Table 1 Program dan Kegiatan RSUD Muntilan Tahun 2019

Nama Program/Kegiatan	Indikator Kerja	Pencapaian Target
Program manajemen pelayanan kesehatan masyarakat	1. Kepuasan pelanggan RS 2. Cost Recovery 3. Karyawan yang mendapat pelatihan min 20 jam/tahun 4. BOR 5. Rata-rata kunjungan rawat jalan per hari	1. 80% 2. 100% 3. 60% 4. 77% 5. 325 kunjungan

Sumber : <https://rsud.magelangkab.go.id/>

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Pelatihan kerja diperlukan untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan melatih kinerja karyawan, karena dengan adanya pelatihan dan pengembangan kerja akan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan menjadi berpikir kreatif, dan memiliki kerja yang efisien untuk menjadi individu yang mampu bersaing. Pelatihan akan membuat karyawan lebih mudah memperoleh pengetahuan yang mendalam sebagai dasar untuk bekerja, sehingga kedepan dapat menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Namun sebaliknya, jika suatu perusahaan jarang atau tidak ada pelatihan, maka karyawan akan kesulitan dalam memperbaiki kinerja dan sukar menghadapi masalah yang ada.

Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, seperti hasil penelitian oleh (Aruan,2013) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukanto,2014) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Program pelatihan yang dilakukan pihak Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan perlu adanya pembenahan, hal tersebut tersebut terindikasi pada tahun 2019 bahwa kurangnya jumlah angka target sasaran program pelatihan terhadap

karyawannya yang diselenggarakan oleh pihak rumah sakit yang seharusnya mencapai 70% tetapi hanya dicapai 60%..

Selain pelatihan kerja faktor yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor motivasi. Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mendorong karyawan bekerja keras dengan memberikan kinerja yang optimal. Motivasi yang besar berarti ketika karyawan dihadapkan pada sebuah pekerjaan, maka karyawan cenderung akan melaksanakan pekerjaan tersebut. Namun, setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Motivasi merupakan rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, seperti hasil penelitian oleh (Almustofa, 2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ismawati et al.,2016) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran individu yang timbul dari diri sendiri untuk mengikuti atau menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Bagi perusahaan disiplin kerja akan berdampak kondusifnya aturan atau tata tertib yang telah dibuat dan kelancaran pelaksanaan tugas,

sehingga diperoleh hasil kerja yang memuaskan. Disiplin kerja dapat dilihat dari tingginya kesadaran karyawan untuk mematuhi segala tata tertib yang berlaku dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu walaupun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Namun sebaliknya, jika kesadaran kedisiplinan karyawan yang rendah maka karyawan cenderung menunda-nunda suatu pekerjaan yang diberikan dan cenderung melakukan pelanggaran yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh (Sidanti,2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan baik fisik maupun non-fisik dimana suasana dan kenyamanan situasi kerja yang diterima karyawan dapat mempengaruhi kelancaran kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan meningkatkan hasil kinerja yang dibebankan pada karyawan. Perusahaan harus memerhatikan dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik, sebab jika lingkungan kerja kurang kondusif akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung akan menyebabkan stress, sulit berkonsentrasi dan cepat bosan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Hal ini menjadi tantangan bagi sebuah perusahaan, karena lingkungan kerja menjadi tempat bagi karyawan untuk bekerja setiap hari dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penjelasan tersebut didukung hasil penelitian oleh Yudiningsih,(2016) yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Studi pada Karyawan Dinas Pertanian Dan Perternakan Kabupaten Buleleng menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan dkk (2017) yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area malang yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Inconsistent* ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menambahkan variable yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang dan ulasan diatas maka penelitian ini dilakukan dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat” Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka diajukan beberapa rumusan masalah yang ingin diungkapkan :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Muntilan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Muntilan?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Muntilan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Muntilan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Muntilan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Muntilan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Muntilan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Muntilan.

### **D. Kontribusi Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, membuka wawasan, pengalaman dalam penelitian, juga untuk menerapkan teori-teori yang telah didapat selama kuliah dan dapat digunakan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ekonomi. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pengetahuan dan bekal ilmu tersendiri bagi peneliti yaitu mengetahui dan membuktikan pengaruh pelatihan, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan pelatihan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja di RSUD Muntilan, serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan terdiri dari lima bab, diantara bab yang satu dengan bab yang lain adalah satu komponen yang saling berkaitan dan berkorelasi. Sistematika penulisan dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

### Bab I : Pendahuluan

Bab ini memberikan informasi kepada pembaca mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

## Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini berisikan teori-teori mendasar mengenai analisis data yang diambil dari beberapa literatur pustaka dan hasil penelitian terdahulu mengenai pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

## Bab III : Metoda Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian ini terdiri dari objek penelitian, populasi dan sampel, jenis data, uji data, dan metode analisis data yang digunakan.

## Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan dari penelitian yang dilakukan.

## Bab V : Penutup

Bab ini merupakan bagian akhir dalam penyusunan skripsi, dimana akan dipaparkan kesimpulan dari hasil penelitian sekaligus saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Teori Atribusi**

Sebagai pencetus teori atribusi Fritz Heider mengungkapkan bahwa teori atribusi yaitu teori yang menjelaskan proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Persepsi seseorang untuk membuat penilaian mengenai orang lain sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal (Robbins dan Judge, 2013). Perilaku yang disebabkan secara internal merupakan perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi seorang individu, dengan kata lain tidak terpengaruh oleh orang lain misalnya sifat, karakter dan sikap. Sedangkan perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal merupakan perilaku yang dianggap sebagai akibat dari sebab-sebab luar individu yang berperilaku demikian misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Teori atribusi menggambarkan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa dilingkungan sekitar, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui karakteristik orang tersebut serta dapat

memprediksi gerak-gerik atau perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Teori atribusi relevan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ada tiga tahapan yang mendasari teori atribusi menurut Marjan (2014) yaitu :

- 1) Orang harus melihat atau mengamati perilaku seseorang
- 2) Maka orang harus percaya bahwa perilaku itu sengaja dilakukan
- 3) Maka orang harus menentukan apakah mereka percaya yang orang lain dipaksa untuk melakukan perilaku atau tidak.

## **2. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara,A (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya. Kinerja bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini, namun juga terdapat unsur pencatatan hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik (Yudingsih, 2016).

Norianggono dan Hamid (2014) mengartikan bahwa kinerja yaitu perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan itu sendiri. Hal tersebut diperjelas oleh pernyataan Iqbal (2014) mengartikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan dan diberikan kepada karyawan. Menurut Rivai (2014:14) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran yang telah disepakati bersama.

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja pegawai yang meningkat dapat dilihat dari peningkatan prestasi atas keberhasilan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan. Hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan atau job requirement (Sedarmayanti, 2017).

Amstrong dan Baron (dalam Wibowo,2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team leader*.

- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu seberapa baik karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja merupakan suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Kualitas kerja sangat erat dikaitkan dengan kinerja. Apabila karyawan didalam melakukan aktifitasnya memiliki kualitas yang baik termasuk mutu kerja dan hasil yang dicapai maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut dapat menjadi produktif dan mencapai kinerja yang baik dan akan berdampak pada prestasi kerja.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan dan ketepatan kerja setiap masing-masing karyawan. Selain itu,

kuantitas dapat dikatakan sebagai jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hasil kerja karyawan dapat dilihat dari penggunaan waktu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan demikian jika kuantitas kerja karyawan tinggi maka kinerjanya juga baik, sehingga kuantitas kerja erat kaitanya dengan kinerja karyawan.

### 3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau minim kesalahan, pelaksanaan tugas merupakan sebuah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi secara terstruktur dan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai suatu tujuan, maka organisasi harus ada pelaksanaan yang merupakan proses kegiatan yang berkesinambungan sehingga dapat mencapai tujuan dengan mudah. Peran karyawan sangatlah penting disini karena tugas yang dibebankan oleh perusahaan harus dikerjakan semaksimal mungkin karena berpengaruh pada pencapaian kinerja karyawan.

### 4) Tanggungjawab

Tanggungjawab terhadap pekerjaan yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap bidang pekerjaan yang ditekuni pasti dituntut untuk tanggungjawab dalam pelaksanaannya. Tanggungjawab

tersebut akan menentukan nilai kepercayaan dalam sebuah perusahaan kepada karyawannya. Jika seorang karyawan diberi tanggungjawab yang besar, tentu saja dapat dipastikan bahwa perusahaan mempercayai dalam mengemban tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Dengan adanya tanggungjawab yang diberikan pada karyawan akan berdampak pada kinerja yang akan menjadi baik.

Pengukuran kinerja menurut Wirawan (2015), adalah sebagai berikut:

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang ditentukan dalam perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai ketentuan.

4) Kehadiran

Setiap karyawan harus memenuhi absensi atau kehadiran sesuai waktu yang ditentukan dalam pekerjaannya.

### 5) Kemampuan

Kemampuan bekerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama.

Sehingga dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja keras yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam sebuah organisasi.

## 3. Pelatihan

Menurut Eko (2015) menjelaskan pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya. Sebuah perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja perlu mengadakan pelatihan, baik karyawan yang baru dan karyawan lama. Dessler (2015:284) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Yani (2016) berpendapat pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai standar. Menurut Mondy (2016:210) menyatakan Pelatihan yaitu serangkaian aktivitas yang dirancang guna

memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

Menurut Sinambela (2016:170) pelatihan adalah proses sistematis yang dilakukan organisasi dalam mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan ataupun sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Menurut Lia (2015) pelatihan adalah sebagian pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Sedarmayanti (2017) menyatakan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Priansa (2016) Proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru, akibatnya pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian Lia (2015), menyebutkan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan adalah sebagai berikut. Pertama, kualitas materi pelatihan adalah mutu dari baik buruknya materi yang dipergunakan oleh instruktur atau pelatih didalam melakukan pelatihan kerja. Kedua, kualitas metode pelatihan adalah keefektifan suatu cara

atau metode yang digunakan manajemen dalam penyampaian materi pelatihan. Ketiga, kualitas instruktur pelatihan adalah kemampuan dari instruktur dalam penyampaian materi pelatihan menggunakan metode yang ada. Keempat, kualitas sarana dan fasilitas pelatihan adalah mutu dan kelengkapan penunjang pelatihan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kelima, kualitas peserta pelatihan adalah kemampuan dari peserta pelatihan dalam menyerap dan menerima seluruh program pelatihan yang diberikan oleh manajemen perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015) terdapat empat tujuan pelatihan yang dapat mendukung kinerja karyawan yaitu :

1) Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.

2) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

3) Meningkatkan daya saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja

semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Sedangkan menurut Aruan (2013) terdapat tujuh tujuan pelatihan yang dapat mendukung kinerja karyawan yaitu:

1) Memperbaiki kinerja

Karyawan yang bekerja kurang memuaskan yang disebabkan kurangnya keterampilan adalah target utama dari pelatihan. Program pelatihan dan pengembangan yang baik akan mampu meminimalkan masalah-masalah ini.

2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

Adanya pelatihan, pelatih (trainer) dapat memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi. Perubahan teknologi tersebut mengartikan bahwa pekerjaan sering berubah dan keahlian karyawanpun harus di upgrade sehingga teknologi tersebut dapat diintegrasikan kedalam organisasi.

3) Mengurangi waktu belajar karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.

Karyawan yang tidak memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai standar dari kualitas yang diharapkan, adanya gap ini maka pelatihan sangatlah dibutuhkan dalam mengatasi gap yang disebabkan antara kinerja karyawan baru dengan kinerja aktualnya.

- 4) Membantu memecahkan permasalahan operasional.

Meskipun persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru, pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan masalah dan dilema yang dihadapi para manajer. Serangkaian pelatihan tersebut membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah secara efektif.

- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Pelatihan sangat memungkinkan karyawan menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya dijenjang yang lebih tinggi dan memudahkan transisi dalam tanggungjawab yang lebih besar.

- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Karyawan baru terkadang pada awal masuk membentuk kesan pertama pada organisasi, kesan ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan. Hal tersebut diperlukan pelaksanaan orientasi secara bersama terhadap karyawan baru secara benar.

- 7) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang menghasilkan efektifitas organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

#### 4. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan sesuatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Menurut Almustofa (2014) Motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan.

Iqbal, (2014) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedang Sidanti, (2015) berpendapat *motivation* berasal dari kata Latin yakni *movere*, yang berarti 'bergerak', to *move*. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang (Sulastri & Suhardi, 2017). Motivasi diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Sidanti,2015).

Proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidakseimbangan secara fisiologis dan secara psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong

dan diarahkan (*drives*) untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Menurut Kelvin (2017) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila seseorang menginginkan sesuatu, maka orang tersebut akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan. Kebutuhan seseorang dengan orang lain berbeda. Perbedaan kebutuhan ini dikarenakan proses mental dari diri orang tersebut.

Indikator motivasi dapat dipakai menurut Maslow dalam Mangkunegara (2016) antara lain :

1) Kebutuhan psikologi

Kebutuhan psikologi adalah kebutuhan-kebutuhan utama, berdasarkan esensial yang harus dipenuhi manusia dalam mempertahankan diri sebagai makhluk hidup, kebutuhan psikologi seperti: udara, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, makan, minum, istirahat, dan pemenuhan seksual. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan, seperti: pengondisian udara dan cahaya, gaji dan upah (lebih besar atau sama dengan upah regional, UMR) kafetaria (penyediaan minuman dan makanan).

2) Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan akan keamanan ini mulai mendominasi kebutuhan manusia, apabila kebutuhan psikologi cukup terpenuhi. Kebutuhan

akan keamanan ini berkaitan dengan rasa aman dan proteksi diri, ancaman atau gangguan dari luar. Kebutuhan akan keamanan ini mencakup: keselamatan, keamanan, perlindungan, stabilitas dan kompetensi. Faktor-faktor khusus yang harus dipenuhi seperti peningkatan gaji dan upah, kesejahteraan, keselamatan kerja, dan kondisi kerja.

### 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, bersahabat dan mencintai dan dicintai orang lain. Berkelompok pada dasarnya menjadi keinginan manusia. Karena manusia adalah makhluk sosial yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari tiga kelompok, diantaranya:

- a. Kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau rasa diterima dalam kelompoknya
- b. Kebutuhan perasaan ingin dihormati, karena manusia merasa dirinya penting
- c. Kebutuhan akan perasaan kemajuan, karena tidak seorangpun menyenangi kegagalan

### 4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan ini kaitannya dengan keinginan manusia, dihargai dan dihormati orang lain sesuai kemampuan yang dimiliki, dan ingin punya status, pengakuan, serta timbulnya *prestise*

karena prestasi yang dimiliki, akan tetapi tidak selamanya demikian. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi, seperti: kreatifitas, gelar, *prestise* dalam pekerjaan, dan kemajuan dalam organisasi.

5) Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri menggunakan kemampuan, kecakapan, ketrampilan dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan organisasi, seperti: tugas yang menantang, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestasi dalam pekerjaan.

## **5. Disiplin kerja**

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin adalah fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Sutrisno (2016:86), berpendapat bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan

kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja yaitu kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggungjawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang atau individu yang dilandasi kesadaran dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang atau individu yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mempermudah dan melancarkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, dengan adanya disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib

yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Oetama (2016) terdapat beberapa macam disiplin kerja antara lain:

- 1) Disiplin preventif dalam tindakan yang dilakukan untuk mendorong personil menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran.
- 2) Disiplin korektif (*Corrective discipline*) adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang akan sesuai dengan standar.

- 3) Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri.
- 4) Disiplin kelompok merupakan kegiatan organisasi yang bukanlah bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini berdasarkan atas pandangan bahwa didalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya.

Faktor-faktor yang mendukung disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Dalam ketepatan waktu di dalam dunia kerja, tentunya tak lepas dari manajemen waktu, manajemen waktu merupakan suatu proses pencapaian sebuah sasaran atau tujuan tertentu yang telah ditentukan dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan sumber-sumber daya tertentu secara efektif dan efisien. Atau dengan kata lain penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam pemanfaatan waktu yang tersedia. Dimana waktu menjadi salah satu sumber daya yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Tingkat kinerja seseorang dapat diukur

dari ketepatan waktu yang dilakukan oleh karyawan didalam menjalankan aktivitas kerjanya di tempat kerja.

2) Sanksi hukuman

Hukuman yaitu sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman menjadi suatu hal yang ditakuti oleh karyawan dan seharusnya karyawan akan menghindari sanksi kerja dengan begitu pekerjaannya akan baik dan lancar sehingga kinerja juga akan stabil atau bahkan akan meningkat.

3) Tanggungjawab yang tinggi

Tanggungjawab merupakan sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang. Yaitu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung

jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Dalam ruang lingkup pekerjaan tentu memiliki aturan yang berbeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Tanggungjawab antara yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda sesuai bidang kerja yang dibebankan kepadanya. Ada yang memilili tanggungjawab sebagai pimpinan dan ada pula sebagai bawahan, semuanya itu merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ruang lingkup pekerjaan. Sikap tanggungjawab yang ada pada karyawan akan berdampak pada kinerja menjadi lebih baik.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. Tingkat kedisiplinan seorang karyawan dapat dilihat dan diukur dari seberapa taat dan patuhnya seorang karyawan terhadap aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan tentunya sangat baik dan harus ditaati oleh para karyawannya, agar terjadi keberlangsungan kerja yang efisien dan efektif.

## **6. Lingkungan kerja**

Menurut Almustofa (2014) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan

dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan efektif.

Menurut Sedarmayati (2017) definisi lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang telah diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih bersemangat dalam berkerja Nuraini (2013:97).

Menurut Yudiningsih (2016) lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan 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.

Menurut Sedarmayanti (2013:26) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pencahayaan di tempat kerja

Pencahayaan merupakan jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Pencahayaan adalah salah satu faktor untuk mendapatkan keadaan lingkungan yang aman dan nyaman dan berkaitan erat dengan produktivitas manusia. Pencahayaan yang baik memungkinkan orang dapat melihat objek-objek yang dikerjakannya secara jelas dan cepat. Tata ruang tempat kerja yang meliputi penerangan ruangan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan pencahayaan yang baik dan membuat suasana kerja menjadi nyaman.

Pencahayaan dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan karena tempat yang terang pada umumnya akan memberikan suasana hati yang baik dan menciptakan semangat tersendiri dalam diri karyawan. Apabila pencahayaan ruangan kerja karyawan bagus, terang, dan stabil maka hal ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kondisi pikiran dan emosional karyawan dan meningkatkan semangat untuk menunjang kinerja yang lebih baik.

2) Suhu udara.

Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja, namun disisi lain dapat pula menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu dapat menimbulkan semangat yang akan

merangsang prestasi kerja, tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang dapat mengakibatkan terganggunya prestasi kerja. Temperatur ruangan yang baik dikelola demi kenyamanan karyawan dalam bekerja, suhu udara salah satunya dapat diatur dengan menggunakan AC. Apabila dalam ruang kerja terdapat suhu udara yang membuat karyawan nyaman, maka keberlangsungan kerja akan berjalan dengan lancar. Suhu udara sangat mempengaruhi suasana hati dan pikiran seseorang, apabila suhu udara dalam ruang kerja tersebut stabil (tidak panas dan tidak terlalu dingin), maka karyawan akan sangat nyaman dalam bekerja sehingga kinerja akan lebih optimal.

### 3) Pemilihan warna.

Warna dapat mempengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan kita serta warna dapat juga mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja juga mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan. Warna tidak hanya mempercantik tempat kerja tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam dimana pekerjaan itu dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat

adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis.

Warna ruangan mempengaruhi kondisi suasana di tempat kerja yang dapat menimbulkan pengaruh perasaan karyawan. Pada dasarnya warna-warna yang menghiasi ruang kerja akan mempengaruhi suasana hati seseorang dan mampu membangkitkan gairah kerja yang lebih baik.

4) Ruang gerak yang diperlukan.

Suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, dan begitu juga sebaliknya jika ruang gerak terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan biaya. Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

Luas dan sempitnya ruangan akan sangat mempengaruhi kenyamanan kerja, dimana ruangan kerja harus dibuat sedemikian rupa sehingga karyawan merasa leluasa, apabila ruangan tidak terlalu sempit dan tidak terlalu luas, maka ini merupakan ruang kerja yang ideal yang dapat membuat karyawan nyaman dan mendorong kinerja menjadi lebih baik.

#### 5) Keamanan di tempat kerja

Keamanan kerja merupakan usaha-usaha yang bertujuan untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan tenaga kerja (baik jasmaniah maupun rohaniyah), beserta hasil karya dan alat-alat kerjanya ditempat kerja. Situasi dalam lingkungan kerja yang aman tentunya akan membuat suasana tenang dan terkendali, tentunya karyawan akan merasakan suasana yang kondusif dalam bekerja. Salah satunya keamanan dalam sebuah perusahaan yang paling berperan dan memiliki peran yang besar biasanya adalah satpam, namun sebenarnya keamanan kerja juga merupakan sesuatu hal yang harus dijaga secara bersama-sama oleh seluruh karyawan perusahaan. Jika kondisi lingkungan kerja aman dan nyaman maka karyawan akan merasa tenang dan tidak terganggu pada saat jam operasional kerja, sehingga aktifitas kerja karyawan akan berlangsung secara efisien guna mencapai kinerja yang optimal.

6) Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan merupakan hubungan dari pemberi kerja dengan karyawan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk saling berkontribusi dan bersinergi untuk mencapai tujuan atau visi misi yang telah direncanakan oleh perusahaan. Hubungan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain akan mempengaruhi tingkat kenyamanan kerja. Apabila terjalin hubungan antar karyawan yang harmonis, maka hal ini akan berdampak pada lingkungan kerja yang baik. Jika terdapat konflik antar satu individu dengan individu lain didalam perusahaan, hendaknya hal ini harus segera diselesaikan, mungkin seorang karyawan yang lain dapat menjadi penengah atau mungkin dapat diselesaikan melalui HRD perusahaan, karena hal ini juga akan berpengaruh terhadap kondisi dan suasana serta kenyamanan kerja seluruh karyawan dalam perusahaan. Jadi akan lebih baik jika hubungan yang sehat dan harmonis tetap terpelihara didalam perusahaan. Keharmonisan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya akan menghasilkan suasana kerja yang baik, sehingga tidak ada permusuhan yang dapat merusak ketidaknyamanan dalam bekerja antara karyawan. Untuk mencapai proses kerja yang efisien dan hal ini akan mendorong peningkatan kinerja didalam diri masing-masing karyawan.

## **B. Telaah penelitian sebelumnya**

Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada The Medeline Hotel Bengkulu menggunakan alat analisis regresi inear berganda dengan sampel yang diambil sebanyak 40 orang. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan The Medeline Hotel Bengkulu. Selanjutnya terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan The Medeline Hotel Bengkulu.

Penelitian (Burhanuddin dkk, 2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Group (FIF) Cabang Surabaya menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel sebanyak 138 orang. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan silmutan terhadap kinerja karyawan, serta adanya pengaruh dominan variable lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Federal International Financ Group (FIF) Cabang Surabaya.

Penelitian (Falah dkk, 2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di Sekrtariat Daerah Kabupaten Jayawijaya) menggunakan alat analisis SEM berbasis (PLS) dengan jumlah sampel

sebanyak 55 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Penelitian (Yudiningsih dkk, 2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng menggunakan alat analisis *path* analisis dengan sampel berjumlah 60 orang. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada (RSUD) Kabupaten Buleleng. Selanjutnya terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada (RSUD) Kabupaten Buleleng.

Penelitian (Lia, 2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 80 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan Pelatihan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Prduksi PT. Coronet Crown. Selanjutnya Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown.

Penelitian (Sidanti, 2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Madiun menggunakan alat analisis agresi linear berganda

dengan jumlah sampel sebanyak 49 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan mengenai pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor Disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan faktor Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

### **C. Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Yani (2016) berpendapat pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai standar. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku. Sinambela (2016) mengungkapkan bahwa pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Lia (2015) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa program pelatihan meningkatkan kemampuan menghadapi rintangan kerja, keproduktifan, efisiensi dan secara khusus mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin,dkk (2017), dan memperoleh hasil bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Kumara (2015) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H1: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja**

**2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan dan harapan serta imbalan yang ingin dicapai untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Falah, dkk (2017) Motivasi merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, maka akan cenderung kerja keras, mampu mempertahankan langkah kerja keras dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri kearah tujuan yang ingin dicapai. Dorongan atau motivasi untuk bekerja sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka dari itu diperlukan usaha untuk dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan, dengan demikian motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Sidanti (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila seseorang menginginkan sesuatu, maka orang tersebut akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015), dan memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Falah, dkk (2017) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja**

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila karyawannya dapat mematuhi serta menaati segala tata tertib yang berlaku dan bisa bertanggungjawab atas masing-masing tugas, dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan terus meningkat. Disiplin kerja harus tertanam di dalam diri setiap karyawan, dengan cara mematuhi dan menjalankan aturan yang telah dibuat. Semakin tinggi

disiplin seorang karyawan maka kinerja yang akan diberikan semakin bagus Sutrisno (2016:86),

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih, dkk (2016) dan memperoleh hasil bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Sidanti (2015) yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja**

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja disekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaanya (Putri, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan pekerjaanya, maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal kinerja karyawan akan meningkat Burhanuddin, dkk (2019).

Putri (2019) melakukan penelitian yang menunjukan bahwa ada hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Yudiningsih, dkk (2016) melakukan penelitian yang

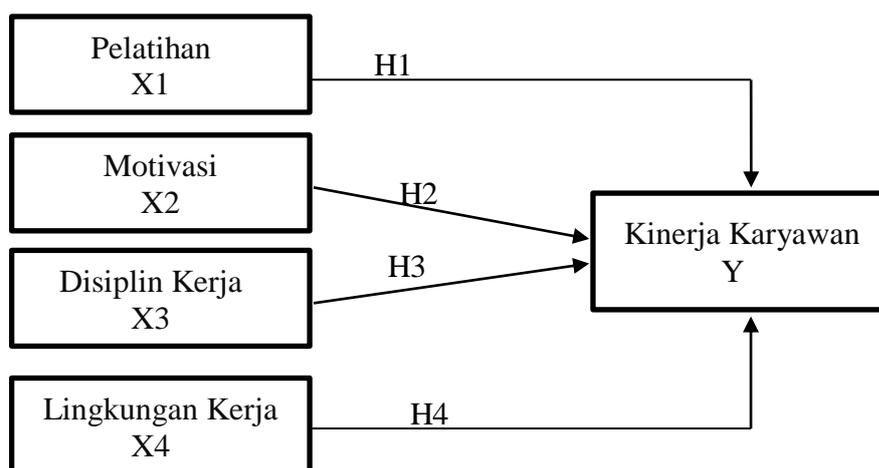
menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara fisik memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Burhanuddin, dkk (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja dimana aspek psikologis menunjukkan hubungan terkuat terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja**

#### D. Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang mendukung, selanjutnya akan diteliti mengenai pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Adapun gambaran atau kerangka pikir tentang arah penelitian adalah sebagai berikut



Gambar 1 Model Penelitian

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Metode Penelitian**

#### **1. Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Menurut Sekaran (2015) Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi sedangkan pendapat Sugiyono (2014:115), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu perawat di RSUD Muntilan dengan jumlah total perawat sebanyak 221 orang.

##### **b. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah tapi tidak semua, elemen akan membentuk sampel (Sekaran, 2015). Menurut Sugiyono (2014:116), sampel adalah bagian dari penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2014:116).

Pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel didasarkan

pada kriteria tertentu (Cooper dan Schinder, 2006:83). Alasan penggunaan teknik tersebut adalah untuk mendapatkan sampel yang *representatif* (mewakili) sesuai dengan kriteria atau pertimbangan yang ditentukan. Dalam kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan, perawat yang bekerja secara tetap mendapatkan porsi pekerjaan yang lebih besar karena pengalaman yang mereka miliki, dibandingkan dengan perawat yang tidak tetap atau magang. Maka dari itu, kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Perawat tetap, dikarenakan karyawan tetap sudah mempertimbangkan masa depan terkait dengan akan tetap dipekerjakan atau meninggalkan instansi. Perawat yang bekerja diatas 2 tahun, dikarenakan karyawan tersebut sudah memahami tentang keadaan Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan bagian perawat. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Suharsini (2010) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya bila subjeknya lebih dari 100, dapat diambil antara 10-15% atau lebih (Suharsini Arikunto, 2010:125).

## 2. Definsi Operasional dan Pengukuran Variabel

### a) Definsi Operasional

Definisi operasional yaitu faktor-faktor atau variabel-variabel yang digunakan di dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional yang digunakan yaitu :

#### 1) Kinerja

Variabel Kinerja merupakan persepsi responden tentang cara kerja yang dicapai berdasarkan dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab, yang mana tidak melanggar hukum dan ketentuan yang berlaku.

Wirawan (2015) merumuskan indikator yang digunakan sebagai ukuran kinerja yaitu:

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. kehadiran
- e. kemampuan

#### 2) Pelatihan

Variabel Pelatihan merupakan persepsi responden tentang pelatihan yang pernah diikuti karyawan dan berkaitan dengan kemampuan untuk bekerja di perusahaan.

Lia (2015) merumuskan indikator yang digunakan sebagai ukuran pelatihan yaitu:

- a. Kualitas materi pelatihan.
- b. Kualitas metode pelatihan.
- c. Kualitas instruktur pelatihan.
- d. Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan.
- e. Kualitas peserta pelatihan.

### 3) Motivasi

Motivasi kerja merupakan persepsi responden tentang motif berprestasi, harapan dan insentif.

Indikator motivasi dapat dipakai menurut Teori Motivasi Berprestasi Maslow dalam Mangkunegara (2016) antara lain :

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan akan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

### 4) Disiplin Kerja

Variabel Disiplin kerja merupakan persepsi karyawan yang menunjukkan sikap ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi berdasarkan kesadaran dari diri sendiri.

Hasibuan (2016) merumuskan indikator yang digunakan sebagai ukuran disiplin kerja yaitu:

- a. Ketetapan waktu dalam menjalankan aktivitas

- b. Sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan
- c. Tanggungjawab yang tinggi
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor

#### 5) Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja merupakan persepsi responden mengenai segala hal yang ada di sekeliling karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan pada saat bekerja.

Sedarmayanti (2013:26) merumuskan indikator yang digunakan sebagai ukuran lingkungan kerja yaitu:

- a. Adanya penerangan atau pencahayaan yang baik di tempat kerja
- b. Suhu udara yang membuat nyaman tempat kerja
- c. Desain warna ruangan yang nyaman
- d. Adanya ruang gerak yang diperlukan
- e. Keamanan ditempat kerja
- f. Adanya hubungan antar karyawan yang terjalin sehat

#### **b) Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial, dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator

variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden

Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda (X) pada lembar jawab kuesioner. Sedangkan kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
- 2) Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
- 3) Netral (N) dengan nilai skor 3
- 4) Setuju (S) dengan nilai skor 4
- 5) Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

### **3. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah pengujian untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data dalam kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan ada dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas yaitu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya dengan data yang diperoleh oleh peneliti. Alat ukur yang valid

berarti memiliki validitas yang tinggi dan untuk menguji validitas. Dalam menguji validitas, pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

- 1) Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung}$  tidak positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.

#### **b. Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu-kewaktu. Butir kuisioner dikatakan *reliable* (layak) jika *cronbach's alpha*  $> 0,70$  dan dikatakan tidak *reliable* jika *cronbach's alpha*  $< 0,70$  Ghozali (2016:43).

#### **4. Alat Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2014:277) Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda yaitu untuk melihat hubungan antara variable independen dengan dependen. Menggunakan regresi linier berganda apabila jumlah variabel independennya minimal 2.

Regresi linier berganda merupakan model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor.

Dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = koefisien variabel independen

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Motivasi Kerja

$X_3$  = Disiplin

$X_4$  = Lingkungan Kerja

e = Standar Error

#### a. Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Uji *Goodness of fit* digunakan untuk menguji kelayakan yang digunakan dalam penelitian. Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (Priyatno, 2016:63). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Menentukan F tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df2) = n - k -

1, dimana  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan kriteria:

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya model yang digunakan memiliki *Goodness of Fit* yang baik
- 2) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima artinya model yang digunakan memiliki *Goodness of Fit* yang tidak baik.

**b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

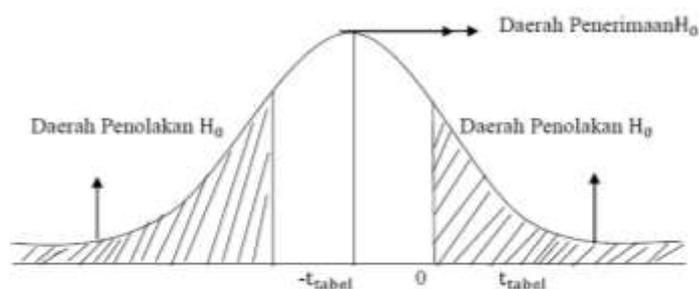
Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

**c. Uji t**

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari

0,05 maka  $H_0$  ditolak. Dasar Pengambilan Keputusan untuk Uji t Parsial dalam Analisis Regresi ada dua cara yaitu Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel, jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variable terikat

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS yaitu jika nilai Sig.  $<$  0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat dan jika nilai Sig.  $>$  0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan pengujian untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji R Square ( $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan besarnya nilai presentase antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas (Ghozali, 2016).



Gambar 2 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  Untuk Uji t

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibagian perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Muntilan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan.

### **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variable Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Dari analisis penelitian

diketahui masih banyak variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi Kinerja perawat.

### **C. Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk kedepannya.

Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diusulkan:

1. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat atau dapat menambahkan variabel moderasi ataupun mediasi.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

## Daftar Pustaka

- Almustofa, Resa. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Aruan, Daniel Arfan. (2013). “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya”. Jurnal ilmu manajemen Universitas Negeri Surabaya. 1 (2): 565-574 Andayani, Nur
- Burhanudin dkk, 2017, Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Group Cabang Surabaya, Program Studi Manaejemen, Universitas Bhayangkara Surabaya
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Falah, syaikhul dkk, 2017, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya, Fakultas Eonomi Dan Bisnis Universitas Cendrawasih.
- Ghozali, I. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8 Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Iqbal, Mohammad dkk, 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto), Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Ismawati, I., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). 1, 82–94.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kelvin Aldrian Widijanto, 2017, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, Agora Vol.5,1.

- Kumara, Edy (2016), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana Bali.
- Lia, Riantika Tanujaya, 2015, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coromet Crown, Program studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol.3, No 1.
- Mangkunegara, A. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 12 Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Joseph J. 2016. *Human Resource Management*. Fourteenth Edition. New Jersey : Pearson Education Limited.
- Norianggono, Yacinda C.P.; Hamid, Djamhur; Ruhana, Ika. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan AiniSyam.
- Oetama, Seanewati. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rsud dr Murjani di Sampit. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis (2/1) 2016 / 38-43*.
- Priansa, J.D. (2016), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta CV.
- Putri, Sinta Herlina, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Madeline Hotel Bengkulu, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : RefikaAditama.
- Serdamayanti. 2017c. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Setiawan, Kiki Cahaya (2015), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Divisi Operasi PT.Pusri Palembang, Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- Setiyawan, Doni dkk, 2017, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Malang, Program Studi Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya

- Setyaningdyah, 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol. 5.No. 4. PP. 140-153.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1*: 44 - 53.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto dkk. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang), Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yani, Ruhana. 2016. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Sidoarjo)). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 30. No. 1. Hal. 178-185.
- Yudiningsih, Ni Made Diah dkk, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 4. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha