

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

MOHAMMAD BUKHORI¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ASIA Malang

Email: m.bukhori@asia.ac.id

ERLYANA KUSUMA DEWI¹

Email: Erlyanakuskus19@gmail.com

ABSTRACT

This research is to know the influence of work discipline, physical work environment to employee performance through work motivation as intervening variable of production part of PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga in east Kalimantan. This research was conducted by survey method on 77 employees of PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga in East Kalimantan. The result of analysis and discussion shows that: (1) work discipline has negative effect on employee's performance, (2) physical work environment has positive effect on employee's performance, (3) work discipline has positive effect on work motivation, (4) the physical work environment has a positive effect on work motivation, (5) work discipline has a negative effect on employee performance, (6) work discipline has negative effect on employee performance through work motivation as intervening variable, (7) physical work environment positively influence to employee performance through work motivation as intervening variable.

Keyword: *Work Discipline, Physical Work Environment, Work Motivation, Performanc*

Pendahuluan

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain dari kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja, yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Menurunnya kinerja suatu karyawan dapat disebabkan kurangnya motivasi terhadap karyawan tersebut sehingga menimbulkan rasa jenuh dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Di setiap perusahaan tidak pernah luput dari perputaran (turn over) karyawan yang disebabkan pindah kerja. Hal ini juga terjadi pada karyawan yang bekerja di PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga. Adapun data tingkat perputaran (turn over) karyawan PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga ditunjukkan oleh tabel 1.1.

Tabel 1.1 Tingkat Perputaran Turn Over Karyawan PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga Periode 2015-2017

NO	Tahun	Jumlah karyawan	Tingkat perputaran karyawan	Persentase (%)
1	2015	77	31	6.87
2	2016	77	21	4.65
3	2017	77	26	5.76

Sumber: Data Turn Over PT. Pertamina, 2015-2017

Data yang diperoleh dari PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga menunjukkan turn over karyawan selama 3 (tiga) tahun terakhir yaitu dari tahun 2015 s/d 2017 adalah pada tahun 2015 tingkat perputaran (turn over) karyawan adalah 31 orang, tahun 2016 tingkat perputaran (turn over) karyawan adalah 21 orang, dan tahun 2017 tingkat perputaran (turn over) karyawan adalah 26 orang. Sedangkan yang menjadi keinginan PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga dalam perputaran (turn over) karyawan adalah sebesar 5% dalam satu tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 451 orang karyawan. Mengingat betapa pentingnya disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsi bagi produksi suatu perusahaan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pertamina, diantaranya adalah mengenai kepatuhan karyawan dalam mematuhi tata tertib. Kondisi yang ada di PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga menunjukkan sebagian karyawan mempunyai kinerja yang rendah, rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lambatnya penyelesaian.

Permasalahan ketersediaan sehari-hari masyarakat khususnya minyak bumi memang menjadi bayang-bayang krisis minyak & gas. Hal ini perlu adanya peran serta untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan meningkatkan kinerja karyawan karena jika kinerja meningkat maka produktivitas perusahaan juga akan ikut meningkat. Mengingat bahwa

peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang didalamnya.

Hasibuan (2004:5) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma social yang berlaku. Menurut Alex Nitisemito (2000:200) bahwa menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan dengan kedisiplinan itu di harapkan sebagian besar peraturan di taati oleh sebagian besar karyawannya; 1) Ketaatan dalam penggunaan waktu; 2) Ketaatan dalam menjalankan tugas dan perintah atasan; 3) Ketaatan dalam menggunakan fasilitas; 4) Ketaatan dalam mengikuti petunjuk

Menurut Sastrohadiwioyo (2005:177) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator - indikator lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 5 indikator yaitu: 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja; 2) Sirkulasi udara di tempat kerja; 3) Kebisingan di tempat kerja; 4) Bau tidak sedap di tempat kerja; 5) Keamanan di tempat kerja

Menurut Robbin (2003:208) yang mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Adapun indicator motivasi menurut Uno (2010:73) adalah sebagai berikut; 1) Motivasi instrinsik; 2) Motivasi ekstrinsik. Mangkunegara (2006) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut: 1) Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan; 2)

Kuantitas yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan; 3) Ketepatan waktu, menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat. Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2003).

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Seperti halnya motivasi karyawan yang ada pada PT. Pertamina EP ASSET 5 Field Sangasanga yang di berikan perusahaan belum membuat karyawan bersemangat kerja, karena kurangnya pengawasan dan pengamatan setiap karyawan dan bidang masing - masing. Kurang perhatian antara bawahan dan atasan sehingga kurang kepedulian antara karyawan dan atasan dan karyawan dituntut untuk memproduksi minyak mencapai 1000 Brel dalam waktu sehari, jika tidak mencapai produksi maka karyawan tidak mendapatkan bonus dan tidak mendapat voucher belanja. Apabila harga minyak mentah naik produksi akan naik, karyawan akan mendapatkan bonus dan voucher belanja, sehingga karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Barry Render & Jay Heizer (2001:239), Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut

akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Seperti halnya lingkungan kerja yang diberikan oleh PT. Pertamina EP Assets 5 Field Sangasanga yaitu berupa ruangan kerja setiap instansi, ruangan penyimpanan dokumen, pentry dan ruangan penyimpanan material. Dimana pemberian ruangan berdasarkan kebutuhan kerja karyawan dan masa kerja pada klasifikasi golongan penataan ruangan pegawai. Ruangan penyimpanan material tersebut berupa pipa yang berukuran 14 inci, semen, tangki dan lain - lain. Sehingga karyawan menyelesaikan pekerjaan kurang stabil dan kurangnya konsentrasi untuk mengerjakan pekerjaan yang di berikan atasan.

Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. (Alex Nitisemito, 2000) Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

Pelaksanaan kedisiplinan yang dijalankan didalam perusahaan akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para karyawan untuk selalu ada dalam ketentuan-ketentuan pelaksanaan kedisiplinan yang harus dilakukan dan apakah upaya pelaksanaan kedisiplinan pegawai ini, akan menjadikan para karyawan untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien, sehingga secara tidak langsung akan

mendorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Seperti halnya disiplin kerja pada PT. Pertamina EP Assets 5 Field Sangasanga yang masih sering terjadi pelanggaran yaitu sering datang terlambat pada jam masuk kerja, sering tidak masuk kerja/ bolos setelah libur panjang. Untuk meningkatkan disiplin kerja PT. Pertamina EP Assets 5 Field Sangasanga, atasan memberikan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan karyawan dengan memberikan SP (Surat Peringatan) dan memberikan teguran secara langsung.

Metode Penelitian

Adapun populasi penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi pada PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasang yaitu 77 karyawan, adapun jumlah populasi pada penelitian berjumlah 77 orang. Sedangkan sampel diambil dengan menggunakan metode sensus yaitu populasi sebanyak 77 orang ditetapkan sebagai sampel. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (Sugiyono: 2009). Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian dapat diuraikan dalam persamaan substructural. Dimana substruktural 1 adalah :

$$Z = \beta X1iZi + \beta X2iZi + \text{Eli}$$

$$Y = \beta X1iYi + \beta X2iYi + \beta ZiYi + \text{Eli}$$

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan olah data dengan menggunakan rumusan yang telah ditunjukkan pada bagian metodologi maka hasil analisis dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Model Summary Substruktural 1

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.963 ^a	.928	.926	1.055

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

Dari tabel diatas, dapat diuraikan bahwa koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variable dependent yang di peroleh 0,928 atau 92,8% , sehingga dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 92,8% pengaruh dari variable tersebut sangat kuat, sedangkan dari variable lain yang tidak diteliti atau belum dimasukkan dalam model regresi sebesar 7,2%. Ada kemungkinan ini terjadi karena variable eksogen yang terdiri dari disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), belum mampu menggambarkan pengaruhnya terhadap variable endogen motivasi kerja (Z).

Tabel 2. Coefficients Substruktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		Std. Error	Beta		
1(Constant)	.594	.976		.609	.544
Disiplin Kerja	.587	.044	.697	13.387	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.221	.037	.311	5.969	.000

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Z = \beta X1iZi + \beta X2iZi + \text{Eli}$$

Maka dari tabel 4.11 diperoleh hasil sebagai berikut: Z= 0.594 + 0,587X1 + 0,221X2 + 0,976

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Konstata sebesar 0,594 menyatakan bahwa tidak ada kenaikan nilai dari variable disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2), maka nilai motivasi kerja (Z) adalah 0,594. Koefisien jalur sebesar 0,697 artinya setiap nilai disiplin kerja meningkat 1% maka motivasi kerja karyawan akan meningkat 0,697. Demikian juga dengan koefisien jalur lingkungan kerja fisik sebesar 0,311 artinya, setiap nilai lingkungan kerja fisik meningkat 1 % maka motivasi kerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,311.

Tabel 3. Model Summary Substruktural 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Esti
1	.846 ^a	.716	.704	2.068

Dari tabel diatas, dapat diuraikan bahwa koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variable dependent yang di peroleh 0,716 atau 71,6% , sehingga dapt disimpulkan bahwa variable disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) , motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 71,6% pengaruh dari variable tersebut sangat kuat, sedangkan dari variable lain yang tidak diteliti atau belum dimasukkan dalam model regresi sebesar 28,4%. Ada kemungkinan ini terjadi karena variable eksogen yang terdiri dari disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan motivasi kerja (Z), belum mampu menggambarkan pengaruhnya terhadap variable endogen kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Coefficients Substruktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)		1.918		1.322	.190
Disiplin Kerja	.115	.159	.139	.722	.472
Lingkungan Kerja Fisik	.441	.088	.631	4.993	.000
Motivasi Kerja	.106	.228	.108	.464	.644

Dari analisis persamaan regresi tersebut, dapat disusun persamaan regresi yaitu :

$$Y = 2,535 + 0,115X1 + 0,441X2 + 106Z + 1,918$$

Konstata sebesar 2,535 menyatakan bahwa tidak ada kenaikan nilai dari variable disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (Z), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 2,535.

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan pengaruh langsung disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik bersama – sama lebih besar terhadap motivasi,

namun berdasarkan perhitungan tidak ada pengaruh yang signifikan.. Hal ini menegaskan bahwa sebagai suatu komponen dalam suatu lembaga/organisasi, disiplin dan lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja. Dengan semakin meningkatnya atau semakin tinggi disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang dimiliki karyawan Bagian Produksi ini akan mempengaruhi secara positif terhadap hasil motivasi kerja Bagian Produksi PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga.

Dari indicator – indicator yang telah di ujikan pada bagian produksi menunjukkan bahwa karyawan telah mampu dan menyadari akan pentingnya disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat hubungan langsung yang signifikan atau nyata antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga.

Dari indikator- indikator yang telah di ujikan pada karyawan Bagian Produksi PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga, menunjukkan bahwa karyawan telah mampu dan menyadari akan pentingnya kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya dan telah mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh karyawan Bagian Produksi PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga, sudah baik tetapi hal ini haruslah selalu di perhatikan dan di tingkatkan lagi guna meningkatkan suatu kinerja karyawan.

Terdapat hubungan langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifika. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi kepada bagian produksi akan meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi namun peningkatannya tidak terlalu besar. Terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan atau nyata antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga melalui motivasi kerja. Dengan tingginya tingkat disiplin kerja karyawan maka akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga secara

tidak langsung hal ini akan membuat tingkat kinerja karyawan bagian produksi semakin meningkat, karena adanya semangat yang tinggi dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan baik.

Selain itu, lingkungan kerja fisik yang diberikan karyawan bagian produksi PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga akan membuat motivasi kerja karyawan meningkat, sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Suatu perusahaan khususnya PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga, diharapkan dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif artinya mampu menunjukkan kinerja yang baik di mata pihak luar khususnya masyarakat.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Ada pengaruh langsung yang signifikan variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja Bagaian Produksi PT. Pertamina EP Asset 5

Field Sangasanga (Z). apabila variable disiplin kerja (X_1) naik maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja bagian produksi PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga (Z)

- b) Ada pengaruh langsung dan signifikan variable lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap motivasi kerja bagian produksi PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga (Z). apabila variable lingkungan kerja fisik (X_2) naik maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja bagian produksi PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga (Z)

- c) Ada pengaruh langsung tapi tidak signifikan variable motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga. apabila variable motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja

karyawan (Y) tetapi pengaruhnya tidak besar.

- d) Ada pengaruh tidak langsung variable disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT. Pertamina EP Asset

5 Field Sangasanga melalui motivasi kerja (Z).

- e) Nilai pengaruh tidak langsung variable disiplin kerja terhadap variable kinerja karyawan melalui variable motivasi kerja ($0,075$) < dibandingkan nilai pengaruh langsung variable disiplin terhadap variable kinerja karyawan ($0,139$)

Daftar Referensi

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke - 2. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. 2000. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti
- Astrid Ardiani. 2015. *Analisis Pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan (Studi pada BRI Kantor Cabang Pattimura)*. Jurnal ilmiah. Universitas Diponegoro, Semarang. Vol.7. No.2
- Bateman, Thomas S. dan Snell, Scott A 2004. Management : The New Competitive Landscape. Sixth Edition. McGraw Hill. New York
- Brown, H. Douglas. 2000. *Principles of Language Learning and Teaching*. 4th Edition. New York: The Free Press.
- Chatab, Nevizond 2007. *Profil Budaya organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Bandung: Alfabeta.

- Daft, Richard.L., Marcic, Dorothy 2007, *Understanding Management*, 12 Edition , New York,NY : McGraw-Hill Education.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga. Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF
- Hasibuan, Malayu S.P, 2004, "*Manajemen" Edisi Revisi*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta. Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Heizer, Jay and Barry Render, 2001, *Operation Management*, 6th edition, Prentice -Hall Inc, New Jersey.
- Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Henry Simamora. (2002). *Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja, Bandung*, Penerbit : Refika Utama
- M. Manullang, 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Miftah Thoha. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mondy, R. Wayne, 2010, *Human Resource Management Eleventh Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Nurul Ikhsan Sahlan, peggy A. Mekel, dan Irvan Trang. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kinerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Aimadidi*. Jurnal ilmiah. Universitas Sam Ratulangi, Manado. Vol.3. No.1. Hal:52 - 62
- PT. Pertamina EP. 2013. Sejarah PT. Pertamina Ep. (<https://pep.pertamina.com/Tentang-PEP/Sekilas-Perusahaan/Sejarah-Kami>) (diakses pada 09 februari 2018)
- Riana Wahyu Ningsih. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Sari Bumi Sidayu Kabupaten Gresik*. Jurnal Ilmiah. Universitas Jember.
- Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat Hal 284. Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Sakra Brahma Putra. 2014. *Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi)*. Jurnal ilmiah. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2005, *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol2. No 2. Hal: 181-198.
- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Siti Noer Istiqomah, Suhartini. 2015. *Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal Ilmiah. Universitas Islam Indonesia. Vol.19. No.1. Hal: 89 - 97
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116 - 138.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Uno, Hamzah. B. 2010. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksar