

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV. PUSAKA BALI PERSADA

I Gusti Ayu Nanda Komala Sari¹, I Wayan Mendra², Tjok Istri Sri Harwathy³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹nandakomala5@gmail.com

Abstrak

Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang optimal pada organisasi, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Berdasarkan hasil observasi awal, permasalahan yang ada pada CV. Pusaka Bali Persada adalah target perusahaan yang belum tercapai, dilihat dari presentase rata rata capaian penjualan dari bulan Januari ke Desember 2020. Rendahnya disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Pusaka Bali Persada. Penelitian ini dilakukan pada CV. Pusaka Bali Persada dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 39 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik jenuh atau semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS *versi* 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara parial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Pusaka Bali Persada sehingga semakin baik disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam organisasi maka semakin meningkat kinerja pada CV. Pusaka Bali Persada.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Abstract

The success of an organization is determined by the performance of the organization's employees. High employee performance will have an optimal impact on the organization, so that the achievement of organizational goals can be achieved. Based on the results of initial observations, the problems that exist in CV. Pusaka Bali Persada is a company target that has not been achieved, seen from the average percentage of sales achievement from January to December 2020. Low work discipline and work environment. This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at CV. Pusaka Bali Persada. This research was conducted on CV. Pusaka Bali Persada using a population and a sample of 39 employees as research respondents. The sampling technique used in this study is the saturation technique or the entire population is sampled. Data was collected through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS software version 25. Based on the results of the analysis, this study shows that work discipline and work environment partially have a positive and significant effect on employee

performance at CV. Pusaka Bali Persada so that the better work discipline and work environment in the organization, the higher the performance on CV. Pusaka Bali Persada.

Keywords: *Employee Performance, Work Discipline, Work Environment*

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan baik perusahaan berskala besar maupun kecil. Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam suatu organisasi untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang optimal pada organisasi, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh 10 orang karyawan CV. Pusaka Bali Persada, terdapat 7 karyawan yang menyatakan bahwa terdapat permasalahan yaitu target perusahaan yang belum tercapai sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Di mana dalam tahun 2020, rata-rata capaian penjualan dari bulan Januari ke Desember adalah 52,19%. Di bulan Januari ke Mei capaian penjualan mengalami kenaikan dari 53,86%

menjadi 72,44%. Setelah itu mengalami penurunan kembali di bulan Juli sebesar 43,6%, naik kembali sebesar 55,52% lalu mengalami penurunan sampai Desember sebesar 41,43%. Hal ini menunjukkan terjadinya penurunan dari bulan 1-12 sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun, sehingga pihak perusahaan harus memberikan perhatian lebih khusus lagi agar target yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Siagan (2002), salah satu faktor kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya dan itu juga berpengaruh bagi kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi dalam disiplin kerja yaitu kehadiran karyawan saat bekerja, karena karyawan yang tidak hadir tanpa memberitahukan kepada karyawan lain menyebabkan turunya kinerja karyawan. Tingkat absensi pegawai rata-rata 3,27%, sedangkan tingkat absensi yang di tolerir oleh pimpinan perusahaan adalah 2%. Menurut Flippo (2001:281), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di CV. Pusaka Bali Persada tergolong tinggi, hal ini menjadikan turunya kinerja pegawai,

karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya kinerja karyawan

Selain disiplin kerja, kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011).

Fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis menyebabkan konflik dalam pekerjaan sehingga kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan tentang pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan seperti yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusaka Bali Persada".

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pusaka Bali Persada.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pusaka Bali Persada.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke pada akhir tahun 1960. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran

(ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013:193). Menurut Rivai (2005), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut :

- a) Kehadiran
- b) Ketaatan terhadap peraturan kerja
- c) Ketaatan terhadap standar kerja
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi
- e) Bekerja etis

2.3 Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam Sugiyarti (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut:

- a) Suasana kerja
- b) Hubungan dengan rekan kerja
- c) Hubungan bawahan dengan pemimpin
- d) Tersedianya fasilitas kerja

2.4 Kinerja Karyawan

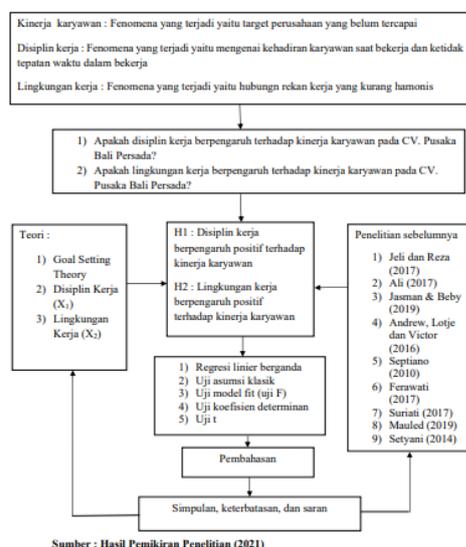
Menurut Simamora (1995:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja
- b) Kuantitas Kerja
- c) Pelaksanaan Tugas
- d) Tanggung Jawab

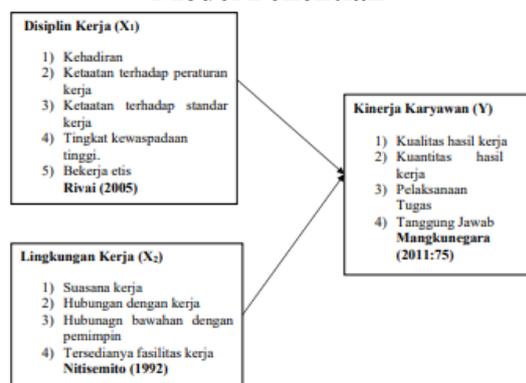
III. KARANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Karangka Pemikiran

Gambar 1
Karangka Berpikir Penelitian



Gambar 2
Model Penelitian



3.2 Hipotesis Penelitian

H₁= Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada.

H₂= Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada.

IV MODEL PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada CV. Pusaka Bali Persada. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja,

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) Rumusan persamaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2013) sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1DK + \beta_2LK + e$$

Dimana :

KK = Kinerja Karyawan

α = Parameter Konstanta

DK = Variabel Disiplin Kerja

LK = Variabel Lingkungan Kerja

β_1 = Koefisien variabel DK

β_2 = Koefisien variabel LK

e = Error

V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

5.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 25 for Windows*. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	-0,532	0,808		-0,647	0,522
Disiplin Kerja	0,769	0,181	0,534	4,252	0,000
Lingkungan Kerja	0,406	0,163	0,313	2,496	0,017
R					0,702
Adjusted R Square					0,465
F					17,486
Sig. F					0,000

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = -0,532 + 0,769 + 0,406 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$\alpha = -0,532$, artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah $-0,532$.

$b_1 = 0,769$, artinya apabila pimpinan mampu menerapkan tata tertib kehadiran karyawannya dalam bekerja, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) konstan.

$b_2 = 0,406$, artinya apabila pimpinan mampu membina hubungan baik dan harmonis antara rekan

kerjanya, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_1) konstan.

5.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,112 dan 0,136 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

4) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.1 diketahui koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,702. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,702 berada antara 0,61 – 0,80 yang berarti korelasi adalah tinggi.

5) Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,465. Ini berarti besarnya kontribusi

antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 46,5% sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6) Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.12, diperoleh nilai F hitung 17,486 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.4 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan Ttabel 1 di atas *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) menunjukkan arah positif sebesar 0,534 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Pusaka Bali Persada. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan arah positif sebesar 0,313 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Pusaka Bali Persada. Dengan

demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

5.5 Pembahasan Hasil penelitian

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Pusaka Bali Persada. Hal ini didukung oleh teori Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin adalah motivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan disiplin kerja yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Jeli dan Reza (2017), Ali (2017), dan Jasman & Beby (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pusaka Bali Persada. Hal ini didukung oleh teori Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Dengan lingkungan kerja yang aman dalam perusahaan akan mampu membuat karyawan betah dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Andrew, Lotje dan Victor (2016), Septiano (2010) dan Sunarsi,

Wijoyo, Prasada, dan Andi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pusaka Bali Persada, pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada, ini berarti semakin baik kedisiplinan kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawannya maka semakin meningkat kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai seperti; motivasi, kompensasi, komitmen, dan

kepuasan kerja. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.

- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada CV. Pusaka Bali Persada. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih luas serta mampu diimplementasikan secara umum.

6.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada CV. Pusaka Bali Persada berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Disiplin Kerja dengan *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,534 mempunyai pengaruh yang dominan. Dengan indikator kemampuan memiliki skor terendah sebesar 3,79, maka peneliti sarankan agar pimpinan CV. Pusaka Bali Persada diharapkan lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja dengan indikator organisasi mendorong adanya perbedaan memiliki skor terendah sebesar 3,85, CV. Pusaka Bali Persada lebih mampu membina hubungan baik dan harmonis antara rekan kerjanya, sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan

- pertama. Yogyakarta: Nusa Media
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377-385.
- Nitisemito, Alex S. 1982, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60.
- Sunyoto, Danang. *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Pertama, Caps, Yogyakarta, 2012.
- Kuntjojo. (2009) *Metodelogi Penelitian*. Kediri : Universitas Nusantara PGRI.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Agora*, 5(1).
- Flippo, Edwin B. 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta Erlangga
- Ghozali Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Cetakan ke IX. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T Hani, 2011. *Manajemen (Edisi Kedua)*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, Desember). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 36644.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(1).
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Kurniawan, A. (2021). Hipotesis adalah. Diakses dari <https://www.gurupendidikan.co.id/hipotesis-adalah/>. Diakses 15 Agustus 2021.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf*:

- Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Locke, E.A dan Latham G.P, (2002). *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation, A 35-Year Odyssey*, *American Psychologist*.
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya. 2004b. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. B
- Maulana Harza Fakhrian, Hamid Djahur dan Mayona Yuniadi. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.22: (1):3
- Nabawi, R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nitisemito, Alex. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2).
- Prawirosentoro, Suyadi. 1999. *Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFU
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Rivai, Veithzal & Basri, A.F.M, 2005. *Performance Appraisal*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Saydam G. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Penerbit Djambatan. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. “*Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*”. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setyani, T. B. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali) (*Doctoral*

- dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Siagian, S. D. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Roymond H. (2008). *The Influence of Job Rotation on Nurse's Performance in Bondowoso*. Vol 6, no 3, Sept-Dec 2008 : 148- 150
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sinambela Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan. 2016. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyarti, Gita. (2012), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*. Jurnal Ilmiah ,UNTAG Semarang.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. hlm. 147.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123)*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Syahrial, H., & Lubis, A. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15-24.
- Wibowo,2014. *Manajemen Kinerja Edisi ke-4 Cetakan ke-6*. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. 2019. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.
- Yunita, K. E., Yulianthini, N. N., SE, M., & Bagia, I. W. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).