

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV BAMS JAYA BERSAMA)

**Raka Ragil Trimulyo**

Raka40091@gmail.com

**Dewi Urip Wahyuni**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research was conducted at CV. Bams Jaya Bersama which is engaged in contracting. This thesis entitled The Effect of Work Discipline, Motivation and Work Environment on Employee Performance (CV. Bams Jaya Bersama). The research method used is a quantitative approach using a sampling technique. The sample in this study used a survey method, namely the method of collecting questionnaire data from respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis with the SPSS (Statistical Product and Service Solution) tool system. The result of the study indicate that work discipline that employees have, the better the performance of CV employees. Bams Jaya Together. Motivation has a positive and insignificant effect. This study states that the motivation in the company CV. Bams Jaya Bersama has a very small influence on employees performance so it does not have a very small level of influence. The work environment has a positive and insignificant effect on employees performance at CV. Bams Jaya Together.*

*Keywords: Work Discipline, Motivation, Work Environment.*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di CV. Bams Jaya Bersama yang bergerak di bidang kontraktor. Skripsi ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (CV. Bams Jaya Bersama). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu dengan metode pengumpulan data kuisioner dari responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan sistem alat bantuan SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Bams Jaya Bersama. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi dalam perusahaan CV. Bams Jaya Bersama memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja karyawan sehingga tidak memiliki tingkat pengaruh yang sangat kecil. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bams Jaya Bersama.

Kata kunci: Disiplin kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja.

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik, lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik, maka akan 2 mempengaruhi kinerja karyawan itu baik, karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik. Sedangkan persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja karyawan tersebut juga akan berkurang.

CV. Bams Jaya Bersama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, seperti membangun gedung atau memperbaiki fasilitas gedung. Perusahaan ini sudah bergerak sejak tahun 2019 dan kantor yang bertempat di Jl. Dharmawangsa Barat no.41, kecamatan Gubeng, Surabaya. Dalam mengupayakan hasil kerja yang maksimal CV. Bams Jaya Bersama selalu berpedoman pada visi misi perusahaan. CV. Bams Jaya Bersama terus meningkatkan kualitas hasil kerja dan terus memperbaiki kinerja dari sumber daya manusia demi bisa tetap aksis sebagai perusahaan kontraktor yang berskala nasional. Semakin banyaknya 5 gedung-gedung baru di Surabaya maka CV. Bams Jaya Bersama memperhatikan secara terus menerus kinerja dari para karyawannya. Namun di CV. Bams Jaya Bersama terindikasi bahwa faktor disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan.

**Tabel 1**  
**Data Absensi**  
**Karyawan CV. Bams Jaya Bersama**

Periode	Jumlah Karyawan	Presentase Kehadiran
Januari	43 orang	45,75%
Februari	47 orang	50%
Maret	48 orang	51,05%
April	79 orang	83,43%
Mei	67 orang	71,35%
Juni	62 orang	65,05%

Sumber : CV. Bams Jaya Bersama

CV. Bams Jaya Bersama dalam operasional perusahaan belum sepenuhnya mampu menciptakan suasana kerja yang baik, masalah disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi tingkat kehadiran karyawan selama bulan Januari sampai Maret. Pada bulan April menunjukkan presentase tertinggi sebesar 83,43% namun dengan adanya pengurangan karyawan sebanyak 5 orang. Tingkat kehadiran para karyawan pada bulan Mei menunjukkan presentase sebesar 71,35%. Hal ini disebabkan karena kurangnya kedisiplinan dari karyawan CV. Bams Jaya Bersama dalam mengatasi tingkat ketidakhadiran karyawan yang mengalami kenaikan dalam hal absensi akan dikenakan sanksi berupa pemotongan uang transport dari Periode Jumlah Karyawan Presentase Kehadiran Januari 43 orang 45,75% Februari 47 orang 50% Maret 48 orang 51,05% April 79 orang 83,43% Mei 67 orang 71,35% Juni 62 orang 65,05% 6 karyawan. Namun dari segi motivasi untuk karyawan belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena motivasi dari CV. Bams Jaya Bersama kurang memberikan acuan ataupun semangat bagi karyawannya untuk bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada CV. Bams Jaya Bersama? (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bams Jaya Bersama? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bams Jaya Bersama?. Dengan adanya rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut: (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bams Jaya. (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Bams Jaya Bersama. (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan hidup terhadap kinerja karyawan pada CV. Bams Jaya Bersama.

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193), bahwa disiplin kerja merupakan aturan perusahaan beserta norma merupakan kesediaan seseorang yang telah ditetapkan. Dengan ditaatinya segala norma serta peraturan yang berlaku di perusahaan, diharapkan kinerja karyawan bisa

meningkat. Menurut Rivai (2013:444), menyatakan disiplin kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Motivasi**

Kamus administrasi, The Liang Gie (dalam Marihot AMH Manulang, 2006: 165) memberikan perumusan akan *motivating* atau pendorong kegiatan yaitu sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan. Menurut Sri Budi Cantika Yuli (2005: 142), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Kegan (dalam Frasher, 1993:83) lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja. Secara genetik, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Dessler (2007) berpendapat kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2015) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Penelitian Terdahulu**

Asta wiyana et al (2016) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru. Hasil dari penelitian menunjukkan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pratiwi (2014) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai namun Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

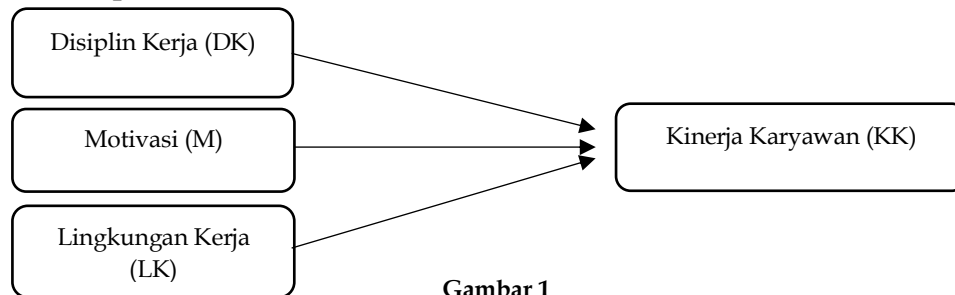
Sanjaya (2015) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Samurno dan Wibowo (2015) meneliti tentang Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru namun motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Utari (2015) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Widayaning (2016) meneilti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian dan Gambaran Dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Peneliti ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bams Jaya Bersama.

#### Gambaran dari Populasi Penelitian

Menurut Sugiono (2014:116) Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sehingga dapat diterapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bams Jaya Bersama yang berjumlah 100 responden.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116) Populasi adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. maka dalam penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana atau disebut simple random sampling yang menggunakan sampel seluruh Karyawan PT. Bams Jaya Bersama yang dijadikan sebagai responden.

#### Teknik Pengumpulan Data

Jenis metode pengumpulan data dari penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survey, yaitu dengan metode pengumpulan data yang menggunakan instrument kuesioner. Dengan data yang diperoleh langsung dari sumber data yaitu karyawan PT. Bams Jaya Bersama. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang meliputi kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang diambil dari penyebaran kuesioner dan menggunakan data dokumen.

#### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

##### Variabel

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun, variabel dalam penelitian ini meliputi: (a) Variabel independen : Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja. (b) Variabel dependen: Kinerja Karyawan.

## Definisi Operasional Variabel

### Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja adalah sikap atau mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan maupun pemerintah. Dalam perusahaan CV. Bams Jaya Bersama, kedisiplinan para karyawan diperhatikan sekali oleh para atasan perusahaan guna memperbaiki dan mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2009) indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: (a) Mematuhi aturan (b) Penggunaan waktu yang secara efektif (c) Tanggung jawab dalam tugas pekerjaan (d) Tingkat absensi.

### Motivasi (M)

Motivasi merupakan bentuk semangat kerja yang timbul dari dalam diri pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Motivasi pada PT. Bams Jaya Bersama bertujuan untuk meningkatkan semangat dan rasa percaya diri pegawai dalam menjalankan tugasnya. Seperti yang dijelaskan oleh Abraham H. Maslow (dalam Mangkunegara 2015:101) indikator yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu: (a) Kebutuhan fisiologis (b) Kebutuhan rasa aman (c) Kebutuhan social atau rasa memiliki (d) Kebutuhan harga diri (e) Aktualisasi diri

### Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Dalam lingkungan CV. Bams Jaya Bersama, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting untuk membuat kinerja karyawan agar tetap stabil dalam mengerjakan pekerjaan. Seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2012:46) indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu : (a) Keamanan (b) Hubungan karyawan (c) Suasana kerja (d) Fasilitas kerja.

### Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh karena merupakan faktor penentu prestasi kerja karyawan. Dengan meningkatkan kinerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:75) indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu : (a) Kualitas kerja (b) Kuantitas kerja (c) Pelaksanaan tugas (d) Tanggung jawab.

Dalam penelitian ini alat pengukur variabel yang digunakan yaitu Skala Likert. Skala Likert berisikan pertanyaan yang dijawab dengan rentang skala 1-5 dan mempunyai bobot sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Skala Likert**

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Sekunder, 2014

### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono (2014:206), mengattakan bahwa Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti,

melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Dengan melihat cronbach alpha reliabilitas bisa diukur, sehingga menyebabkan suatu variabel dapat dikatakan reliable apabila nilai suatu cronbach alpha > 0,6. Berikut ini adalah rumus yang dapat digunakan untuk melakukan uji reliabilitas yaitu:

**Tabel 3**  
**Interprestasi Terhadap Koefisien Reliabilitas**  
**(Alpha)**

Nilai	Interval	Kriteria
1	0,800-1,00	Sangat tinggi
2	0,600-0,799	Tinggi
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,200-0,399	Rendah
5	≤ 0,200	Sangat rendah

Sumber: Data Sekunder, 2014

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria pengambilan keputusan seperti yang dituliskan Ghozali (2016:65), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0,60 maka pertanyaan dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha < 0,60 maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dikatakan studi ketergantungan variabel dependen dengan satu variabel independen. Persamaan model regresi linear berganda y adalah sebagai berikut yaitu:

$$KK = \alpha + b_1DK + b_2M + b_3LK + e$$

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak dalam model regresi.

##### Uji Multikolinieritas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apa ada korelasi yang tinggi antara variabel dependen atau tidak dalam model regresi yang terbentuk. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut yaitu: (a) Jika Variance Inflation Factor (VIF) 10 maka terjadi multikolinieritas. (b) ka Variance Inflation Factor (VIF) 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. (c) Jika nilai tolerance > 0.1 maka tidak terjadi multikolinieritas. (d) Jika nilai tolerance < 0.1 maka terjadi multikolinieritas.

##### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:139) mengatakan bahwa uji heterokedastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain.

##### Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:97). Hal ini dilakukan dengan taraf signifikan 0.05

( $\alpha=5\%$ ). Berikut ketentuan penerimaan dan penolakan model penelitian sebagai berikut : (a) Jika nilai signifikansi  $F > 0.05$  maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan. (b) Jika nilai signifikansi  $F < 0.05$  maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

**Uji F**

Dalam penelitian ini uji F digunakan guna menguji kelayakan model yang dihasilkan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Adapun kriteria dalam pengujian ini sebagai berikut: (a) apabila nilai  $\text{sig } F \geq 0,05$  maka variabel lokasi, harga dan kualitas produk tidak layak digunakan sebagai model penelitian (b) apabila nilai  $\text{sig } F \leq 0,05$  maka variabel lokasi, harga dan kualitas produk layak digunakan sebagai model penelitian.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

**Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui pengaruh yang terjadi secara signifikan antara variabel bebas yang digunakan dalam taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai 0,05 maka dapat 36 dikatakan hipotesis ditolak (tidak signifikan).

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Instrumen**

**Uji Validitas**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,833	0,197	Valid
	DK2	0,856	0,197	Valid
	DK3	0,865	0,197	Valid
	DK4	0,811	0,197	Valid
Motivasi (M)	M1	0,848	0,197	Valid
	M2	0,864	0,197	Valid
	M3	0,827	0,197	Valid
	M4	0,648	0,197	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,843	0,197	Valid
	LK2	0,855	0,197	Valid
	LK3	0,805	0,197	Valid
	LK4	0,874	0,197	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,751	0,197	Valid
	KK2	0,812	0,197	Valid
	KK3	0,836	0,197	Valid
	KK4	0,693	0,197	Valid
	KK5	0,788	0,197	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4 diatas menyatakan bahwa variabel yang berjumlah 17 item yang ada diatas mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,197) maka hal ini bisa dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	0,862	Reliabel
Motivasi	0,811	Reliabel
Lingkungan kerja	0,865	Reliabel

Kinerja Karyawan	0,831	Reliabel
------------------	-------	----------

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar 0,862, variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0,811, variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,865, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,831. Dari seluruh variabel tersebut memperoleh nilai lebih dari 0,60 (>0,60). Oleh karena itu, seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini dikatakan reliabel.

### Hasil Statistik Deskriptif

#### Deskriptif Statistik Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden yang diidentifikasi menggunakan kuisioner yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja karyawan.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5  
Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	42	42%
Perempuan	58	58%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 5 bahwa responden pada penelitian ini sebanyak 100 karyawan dengan jumlah laki-laki 41 orang dengan presentase sebesar 42 % sedangkan perempuan berjumlah 58 orang dengan presentase sebesar 58 %. Jadi responden dalam penelitian ini lebih banyak responden yang berjenis kelamin laki-laki dibanding dengan responden perempuan. Selanjutnya pada tabel 6 karakteristik responden berdasarkan usia di CV Bams Jaya Bersama.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 6  
Karakteristik Pendidikan

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	90	90%
D3	5	5%
Sarjana/S1	5	5%
Magister/S2	0	0%
Doktor/S3	0	0%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas bahwa responden pada penelitian ini karyawan CV Bams Jaya Bersama dengan pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 90 orang karyawan dengan presentase sebesar 90 %, D3 sebanyak 5 orang karyawan dengan presentase sebesar 5 %, S1 sebanyak 5 orang karyawan dengan presentase 5 % sedangkan tidak ada karyawan yang berpendidikan Megister/S2 maupun Doktor S3 dengan presentase sebesar 0 %. Selanjutnya pada tabel 8 karakteristik responden berdasarkan masa bekerja di CV Bams Jaya Bersama.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 7  
Karakteristik Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<20 Tahun	17	17%
20-45 Tahun	83	83%
>45 Tahun	0	0%



Total	100	100%
-------	-----	------

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 bahwa responden pada penelitian ini ada responden yang memiliki usia < 20 tahun dengan presentase 17 %, pada usia 20-45 tahun sebanyak 83 orang dengan presentase sejumlah 83 %, pada usia >45 tahun sebanyak 0 orang dengan presentase sejumlah 0 %.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Tabel 8  
**Karakteristik Masa Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	10	10%
6-10 Tahun	80	80%
>10 Tahun	10	10%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 bahwa responden pada penelitian ini karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang karyawan dengan presentase sebesar 10%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 80 orang karyawan dengan presentase sebesar 80% sedangkan masa kerja > 10 tahun sebanyak 10 orang karyawan dengan presentase sebesar 10 %.

**Deskripsi Tanggapan Responden  
Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja**

Tabel 9  
**Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (DK)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Total	N	Mean
		SS	S	CS	TS	STS			
1	DK1	29	39	30	11	1	394	100	3,94
2	DK2	28	45	25	2	0	399	100	3,99
3	DK3	32	41	22	5	0	400	100	4
4	DK4	27	42	27	4	0	392	100	3,92
Mean									3,96

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan jawaban responden dari tabel 9, dapat dikatakan bahwa jawaban responden sebagian besar memberikan jawaban setuju terkait dengan item pertanyaan pada variabel disiplin kerja yang berarti CV Bams Jaya Bersama memiliki tingkat disiplin kerja yang baik, walaupun pada item “Disiplin kerja” memiliki nilai paling rendah sebesar 3,92 maka dalam hal ini sebaiknya CV Bams Jaya Bersama bisa menerapkan sikap tanggung jawab lebih dalam hal kedatangan karyawan agar datang lebih tepat waktu lagi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan CV Bams Jaya Bersama.

**Tanggapan Responden Variabel Motivasi (M)**

Tabel 10  
**Tanggapan Responden Variabel Motivasi (M)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Total	N	Mean
		SS	S	CS	TS	STS			
1	M1	36	30	28	6	0	396	100	3,96
2	M2	43	34	18	5	0	415	100	4,15
3	M3	23	40	29	7	1	377	100	3,77
4	M4	32	44	18	6	0	402	100	4,02
Mean									3,98

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 10, bisa diketahui bahwa jawaban responden sebagian besar memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan pada variabel motivasi yang berarti bahwa karyawan CV Bams Jaya Bersama memiliki motivasi yang baik.

Walaupun pada item “Motivasi” menghasilkan nilai paling rendah 3,77 diantara indikator motivasi lainnya. Dalam hal ini sebaiknya CV Bams Jaya Bersama agar meningkatkan motivasi dalam bekerja di CV Bams Jaya Bersama.

### Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (LK)

**Tabel 11**  
**Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (LK)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Total	N	Mean
		SS	S	CS	TS	STS			
1	LK1	33	41	23	3	0	404	100	4,04
2	LK2	24	46	27	3	0	391	100	3,91
3	LK3	26	50	20	3	1	397	100	3,97
4	LK4	25	49	24	1	1	396	100	3,96
Mean									3,97

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 11, dapat diketahui bahwa jawaban responden sebagian besar memberikan jawaban setuju terhadap item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja yang bisa dikatakan perusahaan CV Bams Jaya Bersama memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga membuat karyawan menjadi nyaman dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Walaupun pada item “suasana kerja” menghasilkan nilai yang paling rendah dibandingkan dengan indikator-indikator lain yaitu sebesar 3,91 maka dalam hal ini lebih baik CV Bams Jaya Bersama memperhatikan terkait penerangan dan kondisi udara yang ada di ruang kerja karyawan serta harus menunjang pekerjaan karyawan.

### Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (KK)

**Tabel 12**  
**Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Kepuasan Pelanggan (KP)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Total	N	Mean
		SS	S	CS	TS	STS			
1	KK1	35	36	22	22	0	402	100	4,02
2	KK2	23	46	14	24	1	384	100	3,84
3	KK3	24	41	30	30	0	384	100	3,84
4	KK4	15	22	45	45	2	332	100	3,32
5	KK5	23	43	27	27	1	381	100	3,81
Mean									3,77

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan jawaban dari responden dari tabel 12, dapat dikatakan bahwa jawaban responden sebagian besar setuju terhadap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang berarti bahwa karyawan pada CV Bams Jaya Bersama memiliki kinerja yang baik. Walaupun ada item “pelaksanaan tugas” yang menghasilkan nilai 3,32 maka dalam hal ini CV Bams Jaya Bersama sebaiknya meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dengan pemberian motivasi serta lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

### Hasil Analisis Inferensial

#### Hasil Regresi Linier Berganda

**Tabel 13**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.	
				B
1	(Constant)	1,108	,328	,466
	TotalDK	,129	,987	,326
	TotalM	,474	4,930	,000
	TotalLK	,514	3,867	,000

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 13 menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 1,108 + 0,129 DK + 0,474 M + 0,514 LK + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas menyatakan penjelasan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,108 yang menunjukkan nilai dari variabel kinerja karyawan yang apabila variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja sama dengan 0.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,129, dapat dikatakan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 0,129 maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,129 begitu pula sebaliknya apabila disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 0,129 dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja bernilai konstan.
- c. Koefisien regresi untuk variabel motivasi memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,474 dapat dikatakan bahwa jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 0,474 maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,474 begitu pula sebaliknya apabila motivasi mengalami penurunan sebesar 0,474 dengan asumsi bahwa variabel motivasi dan kinerja bernilai konstan.
- d. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,514 dapat dikatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,514 maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,514 begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja mengalami penurunan sebesar 0,514 dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja bernilai konstan.
- e. Error yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain terhadap Kinerja karyawan.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,23107945
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,057
	negative	-,103
Test Statistic		1,032
Asymp. Sig. (2-tailed)		,237 <sup>c,d</sup>

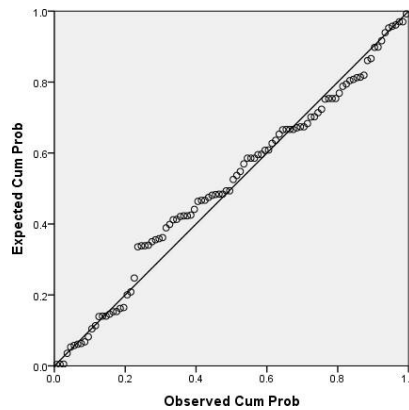
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil dari perhitungan dari tabel 14 dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,237 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pendekatan grafik dan juga pendekatan statistic menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria normalitas, dapat disimpulkan bahwa variabel Independet dan variabel dependent dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan metode pendekatan grafik dengan program SPSS versi 25.0 sebagai berikut:



Sumber : Data Primer diolah, 2021

Gambar 2

Uji Normalitas Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar 5 terlihat bahwa titik-titik yang ada membentuk sebuah garis diagona, maka hal ini data dalam penelitian telah terdistribusi normal. Selanjutnya pada tabel 19 terdapat hasil uji normalitas berdasarkan analisis one- sample Kolmogorov-Smirnov test berikut.

Hasil Uji Multikolinearitas

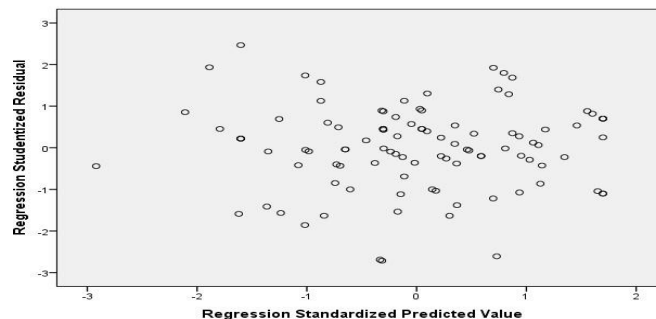
Tabel 15  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
TotalDK	,386	2,588	Tidak Terjadi Multikolinearitas
TotalM	,672	1,488	Tidak Terjadi Multikolinearitas
TotalLK	,394	2,538	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan hasil hasil perhitungan uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai VIF (Variance Inflation Factor) pada semua variabel bebas (Disiplin kerja, Motivasi, dan Lingkungan kerja) lebih kecil dari 10 dan nilai tolerace lebih besar dari 0,1 maka model regresi ini bisa dikatakan baik karena tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah, 2021

Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 5 memperlihatkan bahwa titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar, maka hal ini menjelaskan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Kelayakan Model**  
**Hasil Uji F**

**Tabel 16**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725,956	3	241,985	47,141	,000 <sup>b</sup>
	Residual	492,794	96	5,133		
	Total	1218,750	99			

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 16 menjelaskan nilai signifikansi F sebesar 0.000. Maka nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 pada hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 <sup>a</sup>	,596	,583	2,266

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil tabel 17 menjelaskan bahwa CV Bams Jaya Bersama diperoleh nilai R-square 0.596 kalau dipersenkan menjadi 59,6 % yang menandakan bahwa keseluruhan dari variabel independen (disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja) dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dan sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar model.

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

**Tabel 17**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	t	Sig.	Keterangan
1 TotalDP	,987	,326	Tidak Signifikan
TotalM	4,930	,000	Signifikan
TotalLK	3,867	,000	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil uji t pada Tabel 17, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil dari uji parsial diperoleh nilai yang tidak signifikan yaitu sebesar 0,326 dan nilai koefisiensi sebesar 0,987 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai 0,326 lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan jika secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.
- Berdasarkan hasil dari uji parsial diperoleh nilai yang signifikan yaitu sebesar 0,000 dan nilai koefisiensi sebesar 4,930 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan jika secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
- Berdasarkan hasil dari uji parsial diperoleh nilai yang signifikan yaitu sebesar 0,000 dan nilai koefisiensi sebesar 3,867 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai 0,000

lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan jika secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pengujian secara statistik menunjukkan bahwa peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan belum dapat diterapkan dengan baik oleh karyawan dan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan. disiplin kerja yang telah diterapkan karyawan mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja karyawan., berdasarkan jawaban responden menggambarkan tingkat kedisiplinan kerja yang baik tetapi tingkat disiplin kerja yang baik belum dapat berpengaruh terhadap kinerja pada tingkat kinerja dari karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Marita kusuma (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini sangat sesuai dengan penelitian yang dilakukan Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berarti motivasi berpengaruh sangat besar sehingga bisa memberikan makna terhadap kinerja dari karyawan.

Hasil ini tidak sejalan oleh penelitian Kaengke et al. (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan rendahnya tingkat kesadaran karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengujian secara statistik menunjukkan lingkungan kerja yang ada sangat sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat secara optimal meningkatkan kinerja dari para karyawan, berdasarkan jawaban dari responden yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada sangat sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga lingkungan kerja yang ada kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil signifikan ini terjadi mungkin karena sebagian besar pekerja perusahaan ialah berdomisili di sekitar perusahaan yang mengakibatkan para pegawai sangat nyaman dengan lingkungan yang ada diperusahaan. Adanya angka signifikan tersebut mengindikasikan bahwa semakin bagus atau kurangnya lingkungan kerja yang ada di CV Bamsa Jaya Bersama maka sangat berdampak pada meningkat atau tidaknya kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bams Jaya Bersama. Dari hasil penelitian maka dapat diperoleh hasil simpulan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bams Jaya Bersama. Hal ini membuktikan bahwa jika kedisiplinan bekerja sangat mempengaruhi pekerjaan karyawan untuk memenuhi target perusahaan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bams Jaya Bersama. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi dalam perusahaan CV. Bams Jaya Bersama memiliki tingkat

pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan sehingga memiliki pengaruh yang sangat besar pada perusahaan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bams Jaya Bersama. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada belum sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga belum dapat secara optimal meningkatkan kinerja dari para karyawan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu: (1) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel X dan 1 variabel Y, diantaranya yaitu, variable X menggunakan “disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja”. Sedangkan variable Y menggunakan “kinerja karyawan” untuk meneliti permasalahan yang ada dalam perusahaan CV. Bams Jaya Bersama. Sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak digunakan dalam penelitian ini. (2) Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner tertutup sehingga secara tidak langsung membatasi para karyawan dalam memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

### **Saran**

Adapun saran yang diajukan dari penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut: (1) CV. Bams Jaya Bersama bisa lebih baik dalam mendisiplinkan para karyawan agar perusahaan bisa lebih baik dan bisa meningkatkan kualitas perusahaan dengan cara pelaksanaan SOP, dan absensi. (2) CV. Bams Jaya Bersama sebaiknya lebih ditingkatkan lagi motivasi untuk karyawan tetap bekerja secara total. Karena karyawan juga membutuhkan motivasi untuk tetap bisa bekerja dengan baik. (3) CV. Bams Jaya Bersama melihat lingkungan kerja sekitar. Karena lingkungan kerja dalam perusahaan masih belum sesuai dengan kebutuhan para karyawan. Maka dari itu sebaiknya lingkungan kerja diperbaiki supaya karyawan bisa tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fraser, T.M. 1993. *Human Stress. Work and Job Satisfaction*. terjemahan Ny. L Mulyana, Pustaka Binaman Presindo. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 65-139.
- Hasibuan, M. 2019. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.193-194
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.101.
- Pratiwi, A. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Pekalongan. Artikel ilmiah*.
- Rivai, dan Veithzal. 2013, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.444.
- Sanjaya, dan Muhammad. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Skripsi. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dwi, S., dan A, Wibowo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Gurudi SMK Negeri 4 Pandeglang. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.(3).
- Sedarmayanti, 2012, *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*, Bandung: Refika Aditama.28-46.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung. 99-206.

- Sri Yono, T, Djiwanto, dan M, Hasibuan. 2004. Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Banyumas, UnSoed, Purwokerto.
- Widyaningtyas, Rika. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*.(5).
- Wijaya, N.A., H, Purwanto., dan L.N, Sulistiowati. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Bhirawa Steel Surabaya). Seminar inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. 14 Agustus 2019.