

## PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT BFI FINANCE INDONESIA TBK

Muhammad Husnul Ma'Arif  
Muhammad.husnul11@gmail.com  
Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of employees' commitment, work discipline, and work environment on employees' work achievement. As each company determined to go forward and develop constantly, one of the supporting factors was employees' work achievement. Therefore, some factors which affected the employees' work achievement were employees' commitment, work discipline, and work environment. The research was quantitative. Furthermore, the instrument in the data collection technique used census. The population was employees at PT. BFI Finance Indonesia Tbk, which consists of 100 people. Moreover, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The result concluded that employees' commitment had a significant effect on the employees' work achievement at PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Likewise, work discipline had a significant effect on work achievement at PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Similarly, the work environment had a significant effect on work achievement at PT. BFI Finance Indonesia Tbk.*

**Keywords:** *Commitment, Discipline, Environment, Achievement*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Setiap perusahaan ingin maju dan terus berkembang dari waktu ke waktu, salah satu faktor pendukungnya adalah prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah komitmen karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sample menggunakan metode sensus. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk yang berjumlah 100 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

**Kata Kunci :** komitmen, disiplin, lingkungan, prestasi

### PENDAHULUAN

Kondisi perekonomian Indonesia yang mencatatkan pertumbuhan yang positif dan relatif stabil, tentunya memberikan suatu peluang bagi industri yang ada di Indonesia, termasuk industri *leasing* atau lembaga pembiayaan. Ketatnya persaingan antar seluruh perusahaan pembiayaan yang ada di Indonesia telah membuat perusahaan pembiayaan dituntut untuk melakukan berbagai strategi agar dapat menarik konsumen. Pelayanan konsumen yang dapat memberikan kepuasan terhadap konsumen sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan hubungan baik dengan konsumen atau bahkan mendapatkan pelanggan baru. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagaimana Menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Setiap perusahaan ingin maju dan terus berkembang dari waktu ke waktu. Salah satu faktor pendukungnya adalah prestasi kerja, jika seorang karyawan mampu bekerja melebihi ambang batas kinerja rata-rata karyawan lainnya, maka ini merupakan sebuah prestasi kerja. Untuk dapat mencapai hal tersebut, dibutuhkan kerjasama yang baik

antara karyawan dengan perusahaan, sehingga semua operasional dapat berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentunya dapat membantu pekerja meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak tertata dengan baik dan banyak faktor yang merugikan, maka pekerja akan berdampak buruk bagi pekerja tersebut. Menurut Massora (2017) Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Agustini (2019:81) Disiplin Kerja adalah kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Seorang karyawan apakah tetap tinggal atau meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dengan adanya komitmen maka karyawan mempunyai ikatan erat dengan perusahaan serta dapat membuat karyawan menjadi loyal dengan perusahaan sehingga karyawan memiliki prestasi kerja yang baik. Menurut Yusuf dan Syarif (2018:17), Komitmen adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Berdasarkan latar belakang yang telah dirangkai oleh peneliti, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian sebagai berikut : 1) Apakah Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di PT BFI Finance Indonesia Tbk? 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di PT BFI Finance Indonesia Tbk? 3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di PT BFI Finance Indonesia Tbk? Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap Prestasi Kerja di PT BFI Finance Indonesia Tbk. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja di PT BFI Finance Indonesia Tbk. 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja di PT BFI Finance Indonesia Tbk.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Komitmen Karyawan**

Menurut Yusuf dan Syarif (2018:17), Komitmen adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Busro (2018:234) komitmen merupakan perwujudan dari kemauan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada dalam organisasi yang digambarkan besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama. Menurut Triatna (2015:122) (dalam Massora,2017) indikator komitmen karyawan adalah sebagai berikut : 1) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. 2) Keinginan untuk mengambil tindakan atas nama organisasi. 3) Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan. 4) Tinggi rendahnya tingkat absensi.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019:81) Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2016) dalam (Fathoni 2022:34) berpendapat bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Andrew(2022) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1) Ketepatan waktu. 2) Ketaatan terhadap peraturan dalam perusahaan. 3) Tanggung jawab yang tinggi.

### Lingkungan Kerja

Menurut Massora (2017) Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Menurut Indiyati *et al.* (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Aditya Nur (2016:34) dalam Kristin (2021:32) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : 1) Suasana kerja. 2) Hubungan dengan rekan kerja. 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan. 4) Tersedianya fasilitas kerja

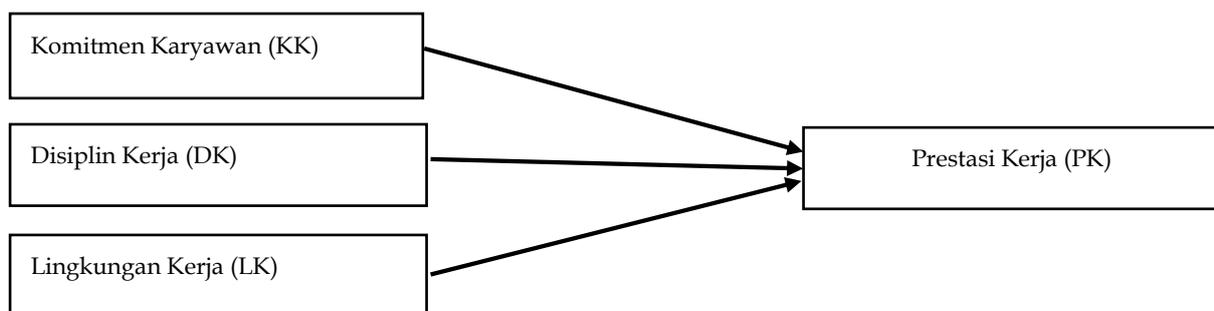
### Prestasi Kerja

Menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Badriyah (2018:136) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Badriyah (2018:136) indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut : 1) Kuantitas Kerja. 2) Kualitas kerja. 3) Keandalan. 4) Inisiatif. 5) Kerajinan. 6) Sikap. 7) Kehadiran.

### Penelitian Terdahulu

Menurut Foeh (2017) menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Menurut Permatasari *et al.* (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Latifah *et al.* (2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada karyawan,

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Yusuf dan Syarif (2018:17), Komitmen adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Foeh (2017) menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1 : Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestas kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Agustini (2019:81) Disiplin Kerja adalah kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Permatasari *et al.* (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

**H2** : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Indiyati *et al.* (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Latifah *et al.* (2018) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada karyawan, Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

**H3** : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, karena data komitmen (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) yang diporeleh dalam bentuk data angka. Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:16) adalah metode penelitian yang berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Populasi merupakan wilayah dari generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya yaitu seluruh karyawan PT BFI Finance yang berjumlah 100 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau teknik total sampling dimana teknik ini mengambil semua populasi menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2017:85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden atau sampel dengan demikian sampel dalam penelitian ini sejumlah 100 orang karyawan dari PT BFI Finance.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017:194) metode atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, observasi dan kombinasi dari ketiganya. Kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis serta berhubungan dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi. Pada penelitian ini pengukuran dari hasil kuesioner menggunakan skala *likert*. Untuk mengelompokkan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, kriteria pengukuran atau pembobotan nilai kuesioner menggunakan nilai skala likert dengan range 1-5 sebagai berikut : (1) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, (2) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, (3) Netral (N) dengan skor 3, (4) Setuju (S) dengan skor 4, (5) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:61) variabel bebas adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau munculnya variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini variabel bebasnya ialah : komitmen karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah prestasi kerja.

### Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah sebuah konsep berupa kerangka yang dapat diuji oleh peneliti dalam kebenarannya, dengan adanya operasional variabel diharapkan dapat membantu penelitian dalam pengukuran suatu variabel. Berikut operasional variabel dalam penelitian ini antara lain :

#### Komitmen Karyawan

Komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan PT BFI *Finance* Indonesia Tbk dengan tetap bertahan dalam perusahaan, membantu mencapai tujuan perusahaan, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan PT BFI *Finance* Indonesia Tbk dengan alasan apapun. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Triatna (2015:122) (dalam Massora,2017) yaitu : (a) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, (b) Keinginan untuk mengambil tindakan atas nama organisasi, (c) Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, dan (d) Tinggi rendahnya tingkat absensi

#### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kepatuhan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di PT BFI *Finance* Indonesia Tbk, indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Andrew(2022), antara lain : (a) Ketepatan waktu, (b) Ketaatan terhadap peraturan perusahaan, dan (c) Tanggung jawab yang tinggi

#### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan PT BFI *Finance* Indonesia Tbk dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Aditya Nur (2016:34) dalam Kristin (2021:32), yaitu : (a) Suasana kerja, (b) Hubungan dengan rekan kerja, (c) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan (d) Tersedianya fasilitas kerja.

#### Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan segala hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan dari perilaku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya di PT BFI *Finance* Indonesia Tbk. Indikator dalam penelitian ini merujuk pada Badriyah (2018:136), yaitu : (a) Kuantitas Kerja, (b) Kualitas kerja, (c) Keandalan, (d) Inisiatif, (d) Kerajinan, (e) Sikap, dan (f) Kehadiran.

## Teknik Analisis Data

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau keabsahan suatu kuesioner, uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan rhitung dengan rtabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dalam hal ini  $n$  ialah jumlah sampel dan  $k$

merupakan jumlah variabel. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut konsisten atau stabil. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara One Shot atau pengukuran satu kali dengan kriteria variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  dan hasilnya akan dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (independent) yaitu komitmen, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (dependent) yaitu prestasi kerja. Dalam penelitian ini terdapat dua atau lebih sehingga menggunakan analisis regresi linier berganda :

$$PK = \alpha + \beta_1 KK + \beta_2 DK + \beta_3 LK + e$$

Keterangan :

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien Regresi

PK = Prestasi Kerja

KK = Komitmen Karyawan

DK = Disiplin Kerja

LK = Lingkungan Kerja

e = Standar error

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probability normal (normal probability plot) untuk menguji normalitas jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:105) tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik memiliki model yang tidak ada korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan dasar pengambilan sebagai berikut : Jika nilai *tolerance*  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka tidak terjadi masalah multikolinieritas, apabila nilai *tolerance*  $\leq 0,1$  dan nilai VIF  $\geq 10$ , maka terjadi masalah multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:135) bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika terdapat pola tertentu,

seperti titik yang berbentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika terdapat pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Menurut Ghozali (2018:179) menyatakan bahwa pada dasarnya Uji F menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependent. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada level  $\alpha$  sebesar 5%. Dalam penelitian ini menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  menunjukkan bahwa model ini layak untuk digunakan dalam penelitian. Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

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

Menurut Ghozali (2018:179) uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan kemampuan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R<sup>2</sup>) yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Sebaliknya jika nilai (R<sup>2</sup>) kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Uji koefisien dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar komitmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi perubahan prestasi kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Menurut Ghozali (2018:152) digunakan untuk mengetahui setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan alat bantu software SPSS. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dasar pengambilan keputusan uji t sebagai berikut: Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel komitmen, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel komitmen, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan menghitung koefisien dan korelasi masing-masing soal dengan total skor yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan r product moment dengan r hitung. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Corrected Item-total Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Komitmen Karyawan	KK1	0,741	0,1966	Valid
	KK2	0,703	0,1966	Valid
	KK3	0,548	0,1966	Valid

	KK4	0,610	0,1966	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,567	0,1966	Valid
	DK2	0,565	0,1966	Valid
	DK3	0,687	0,1966	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,751	0,1966	Valid
	LK2	0,478	0,1966	Valid
	LK3	0,500	0,1966	Valid
	LK4	0,713	0,1966	Valid
Prestasi Kerja	PK1	0,726	0,1966	Valid
	PK2	0,777	0,1966	Valid
	PK3	0,768	0,1966	Valid
	PK4	0,637	0,1966	Valid
	PK5	0,837	0,1966	Valid
	PK6	0,652	0,1966	Valid
	PK7	0,603	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan mengenai ke-18 item memiliki nilai  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka ini berarti semua butir pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur konsistensi hasil sebuah kuesioner, hasil uji reliabilitas terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Hasil Perhitungan <i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha (a)</i>	Keterangan
Komitmen Karyawan (KK)	0,826	0,70	Reliable
Disiplin Kerja (DK)	0,789	0,70	Reliable
Lingkungan Kerja (LK)	0,788	0,70	Reliable
Prestasi Kerja (PK)	0,912	0,70	Reliable

Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari semua variabel yang diuji memiliki nilai  $> 0,70$ . Sehingga dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini lolos uji reliabilitas dan dinyatakan "reliable".

### Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel persepsi komitmen karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di PT BFI Finance Indonesia Tbk. Hasil pengujian seperti terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std.Error
1	(Constant)	0,451	3,459
	Komitmen Karyawan	0,844	0,116
	Disiplin Kerja	0,464	0,092
	Lingkungan Kerja	0,365	0,109

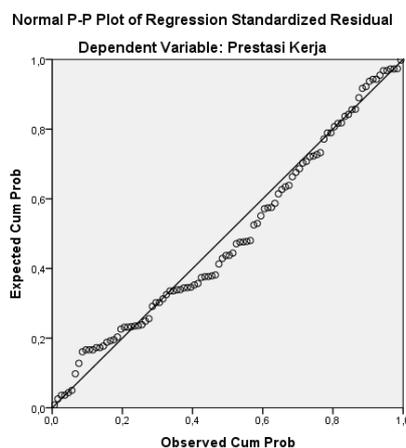
Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 3 di Atas diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  $PK=0,451+0,844KK+0,464DK+0,365LK$

Persamaan regresi yang diperoleh selanjutnya dapat digambarkan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta (a) yang dihasilkan 0,451. Hasil ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari komitmen karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja tidak ada perubahan atau sama dengan 0, maka prestasi kerja karyawan di PT BFI Finance Indonesia Tbk akan sebesar 0,451. (2) Nilai koefisien regresi komitmen karyawan yang dihasilkan sebesar 0,844 bersifat positif. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen karyawan memiliki hubungan langsung dengan prestasi kerja. Kondisi ini dapat diartikan bahwa semakin baik komitmen karyawan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan PT BFI Finance Indonesia Tbk tersebut. (3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja yang dihasilkan sebesar 0,464 bersifat positif. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan langsung dengan prestasi kerja. Kondisi ini dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan PT BFI Finance Indonesia Tbk tersebut. (4) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja yang dihasilkan sebesar 0,365 bersifat positif. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan prestasi kerja. Kondisi ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan PT BFI Finance Indonesia Tbk tersebut.

**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik. Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh grafik normalitas sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Grafik Uji Normalitas**  
**Sumber: Hasil output SPSS**

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa sebaran data yang dihasilkan telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (Expected Cum. Prob) dengan

sumbu X (Observed Cum. Prob). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

Hasil ini diperkuat dengan hasil uji normalitas melalui pendekatan Kolmogorov Smirnov sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,90548981
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.077
Test Statistic		.903
Asymp. Sig. (2-tailed)		.388

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan besarnya tingkat asympsing (2-tailed) yang dihasilkan adalah  $0,388 > 0,050$ . Perolehan tersebut mencerminkan bahwa penggunaan data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pengujian yang dilakukan baik melalui pendekatan model grafik maupun pendekatan Kolmogorov-Smirnov telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil Uji Multikolineritas dengan alat bantu komputer menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

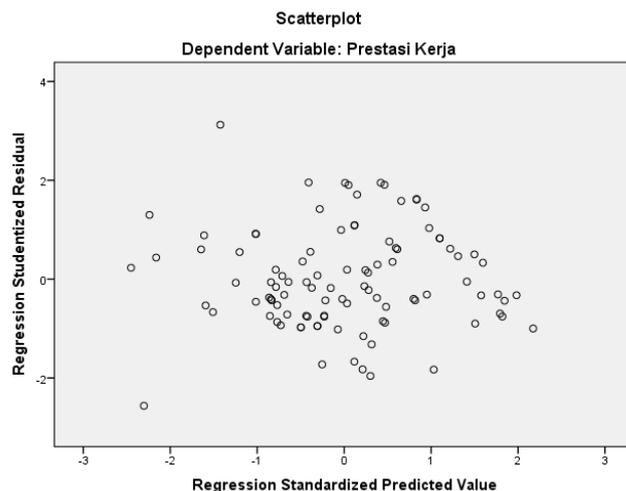
Variabel	Collinearity	Statistics	Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen Karyawan	0,669	1,494	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,617	1,622	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,572	1,749	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Value Influence Factor* (VIF) pada semua variabel *independen* yang dijadikan model penelitian ini bernilai  $\leq 10$ , sehingga hasil yang diperoleh sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, yang dimana hasil persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau dapat disebut dengan bebas Multikolineritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Uji Heteroskedastisitas, jika terdapat distribusi titik yang membentuk pola dengan jelas, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas dengan bantuan komputer yang menggunakan program SPSS diperoleh hasil



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan penjabaran gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Dalam penelitian uji F ini ditunjukkan apakah variabel bebas layak untuk dilakukan penelitian terhadap variabel terikat. Dengan kriteria jika nilai probabilitas < nilai signifikan (0,05) maka penelitian dapat digunakan, jika nilai probabilitas > nilai signifikan (0,05) maka model tidak dapat digunakan. Berdasarkan hasil uji F dengan menggunakan SPSS terdapat pada tabel, sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
 ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2344.415	3	781.472	89.766	.000b
Residual	835.745	96	8.706		
Total	3180.160	99			

a. Dependent Variable: Total\_PK  
 b. Predictors: (Constant), Total\_KK, Total\_DK, Total\_LK  
 Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa signifikansi hasil uji F sebesar 0,000 < 0,05 (level of significant). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini layak digunakan dan terdapat pengaruh antara variabel komitmen karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

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

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ini dapat dilihat pada Tabel 7, sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 <sup>a</sup>	,737	,729	2,95054

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Primer Diolah 2022.

(R<sup>2</sup>)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa tingkat R Square (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan sebesar 0,737. Besarnya nilai tersebut menunjukkan kontribusi model yang digunakan penelitian yaitu komitmen karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk sebesar 73,7%, sedangkan sisanya (100% - 73,7% = 26,3%) dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil pengujian diatas juga menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,859 yang menunjukkan hubungan antara variabel komitmen karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk memiliki hubungan erat sebesar 85,9%.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil pengujian statistik t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	Standarized Coefficient	T	Sig.	Keterangan
(Constant)		0,131	0,896	
Komitmen Karyawan (KK)	0,463	7,245	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (DK)	0,336	5,038	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (LK)	0,232	3,346	0,001	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 8 di atas, maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Komitmen Karyawan (KK): Komitmen Karyawan (KK) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (PK). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, pengaruh KK terhadap PK menghasilkan nilai koefisien (standarized coefficient) positif sebesar 0,463 dan Sign-value sebesar 0,000<0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, dan memiliki pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja (KK) terhadap prestasi kerja (PK). Dengan demikian, H1 memiliki "pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja" didukung dalam penelitian ini dengan arah pengaruh positif.
2. Pengujian Disiplin Kerja (DK): Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (PK). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, pengaruh DK terhadap PK menghasilkan nilai koefisien (standarized coefficient) positif sebesar 0,336 dan Sign-value sebesar 0,000<0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, dan memiliki pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (DK) terhadap prestasi kerja (PK). Dengan demikian H1 memiliki "pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja" didukung dalam penelitian ini dengan arah pengaruh positif.

3. Pengujian Lingkungan Kerja (LK): Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (PK). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, pengaruh LK terhadap PK menghasilkan nilai (standarized coefficient) positif sebesar 0,232 dan Sign-value sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, dan memiliki pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (LK) terhadap prestasi kerja (PK). Dengan demikian H1 memiliki “pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja” didukung dalam penelitian ini dengan arah pengaruh positif.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja**

Komitmen karyawan (KK) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja (PK) karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk, dimana hasil signifikan yang diperoleh lebih kecil dibandingkan taraf signifikan yang ditentukan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Kondisi ini menunjukkan semakin baik komitmen karyawan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja secara maksimal agar dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga, dan waktunya pada pekerjaannya, sehingga apa yang telah dilakukannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Yusuf dan Syarif (2018:18). Komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Foeh (2017) dan Sinaga (2020) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Disiplin kerja (DK) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja (PK) dimana hasil signifikan yang diperoleh lebih kecil dibandingkan taraf signifikan yang ditentukan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan. Tanpa adanya pegawai dengan disiplin kerja yang baik, maka akan terasa sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Agustini (2019:81) disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Permatasari *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Lingkungan kerja (LK) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja (PK) dimana hasil signifikan yang diperoleh lebih kecil dibandingkan taraf signifikan yang ditentukan yaitu  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Hal ini telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Indiyati *et al.* (2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Latifah *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan rumusan masalah serta analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka temuan peneliti ini dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT BFI Finance Indonesia Tbk. Hal ini mencerminkan bahwa komitmen karyawan mampu mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi pasti memiliki komitmen untuk bekerja karena jika karyawan suatu perusahaan tidak memiliki komitmen untuk bekerja, maka tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT BFI Finance Indonesia Tbk. Jadi ketika karyawan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi maka kinerjanya akan semakin baik sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Begitu pula sebaliknya jika pegawai memiliki disiplin kerja yang rendah maka kinerjanya akan semakin buruk dan dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT BFI Finance Indonesia Tbk. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentunya dapat membantu pekerja meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak tertata dengan baik dan banyak faktor yang merugikan, maka pekerja akan berdampak buruk bagi pekerja tersebut dan dapat mempengaruhi prestasi kerja suatu karyawan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang telah ada dan ditetapkan, namun masih memiliki keterbatasan yaitu sebagai berikut : (1)Peneliti menyadari terdapat banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, namun dalam penelitian ini peneliti hanya membahas tiga variabel bebas yaitu komitmen karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja. (2)Materi kajian pada penelitian ini dibatasi hanya pada komitmen karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. (3)Penggunaan sumber data hanya berdasarkan kuesioner sehingga dirasa masih memiliki kekurangan dalam mencerminkan keadaan yang sebenarnya, karena itu perlu ditambahkan menggunakan wawancara atau interview agar mendapatkan data yang lebih baik. (4)Penelitian hanya dilakukan mulai bulan Juli 2022 dan bulan Agustus 2022 berakhir penelitian.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut : (1)Komitmen karyawan terhadap prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, maka diharapkan untuk selalu memperhatikan pentingnya komitmen karyawan supaya karyawan atau pegawai menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. (2)Disiplin kerja terhadap prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, maka diharapkan untuk selalu memperhatikan pentingnya disiplin kerja supaya karyawan atau pegawai mempunyai sikap yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan. (3) Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, maka diharapkan untuk tetap memperhatikan lingkungan kerja supaya karyawan atau pegawai selalu merasa nyaman, aman dan selalu dapat berinteraksi atau berkomunikasi kepada semua orang. (4)Prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, maka diharapkan untuk tetap memperhatikan prestasi kerja supaya karyawan atau pegawai dapat bekerja secara benar di perusahaan. (5)Perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa, dengan meneliti variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andrew. 2022. Disiplin kerja: pengertian, jenis, indikator, dan faktornya. Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, Indikator, dan Faktornya (gramedia.com), 14 Juni 2022 (111:602).
- Arif, M., T. Maulana, dan m.T. lesmana. 2020. Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal humaniora*. 4(1): 106-119.
- Baharudin, A., T. Alhabsji., dan H.N. Utami. 2012. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal administrasi bisnis*. Universitas Brawijaya 6(2):56-68
- Bandiyah, N., K. Hendra., dan S. Pawenang. 2022. Prestasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Komitmen Organisasi, Disiplin, Pelatihan dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Islam Batik Surakarta 5(3):556-566.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Citra. 2019. Langkah Membangun Komitmen Karyawan. <https://www.citraalam.id/post/langkah-membangun-komitmen-karyawan>. 2 Juli 2022.
- Firdiansyah, A. 2021. Dianggap Pengaruhi Kinerja, Memangnya Apa Itu Lingkungan Kerja. <https://glints.com/id/lowongan/lingkungan-kerja/#.YrCeJnZBzIV> . 25 Juni 2022
- Firdiyansyah, A. 2021. Dianggap Pengaruhi Kinerja, Memangnya Apa Itu Lingkungan Kerja. <https://glints.com/id/lowongan/lingkungan-kerja/#.Yrrdr3ZBzIX>. 22 Juni 2022.
- Foeh, R. E. 2017. Komitmen Karyawan Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Universitas Nusa Cendana Kupang*. 4(1): 53-69.
- Ghozali, I 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasrudy, T. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis Universitas Muhammadiyah*. 15(1): 27-36.
- Hayati, R. 2021. Pengertian Teknik Pengumpulan Data, Macam, Cara Menulis, dan Contohnya. [https://penelitianilmiah.com/teknik-pengumpulan-data/#:~:text=Riduwan%20\(2010\)%2C%20Teknik%20pengumpulan,untuk%20memperoleh%20data%20yang%20diperlukan](https://penelitianilmiah.com/teknik-pengumpulan-data/#:~:text=Riduwan%20(2010)%2C%20Teknik%20pengumpulan,untuk%20memperoleh%20data%20yang%20diperlukan). 24 Juni 2022.
- Hayati, R. 2022. Pengertian Skala Likert, Ciri, dan Contohnya. <https://penelitianilmiah.com/skala-likert/>. 23 Juni 2022.
- Karnadi., dan R.A. Pramesthi. 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Bondowoso. *Jurnal ekonomi dan bisnis growth*. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo 19(1):80-97
- Kaswara, dan Santoso. 2008. Indikator komitmen karyawan. <https://www.e-jurnal.com/2014/02/indikator-komitmen-karyawan.html?m=1>. 14 Juni 2022 (15:23).
- Latifah, dan Nurmalasari. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*. 20(1) :31-39.Retnosari
- Mukmin. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Makin Grup di Desa Teluk Rendah Kabupaten Tebo. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
- Mulyono. 2019. Analisis Uji Asumsi Klasik. <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi>

