

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PRDUKTIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL ROFI MOTOR

Rifqi Fadhilah

Rifkifadhilah925@gmail.com

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the effect of work discipline, work environment, and productivity on the employees' performance at Rofi motor garage. The research used quantitative. Furthermore, the population was employees at the Rofi motor garage. The data were primary. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were a sample. In line with that, there were 40 respondents as the sample. Additionally, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to the respondents. The data analysis technique used multiple linear regression with the SPSS instrument (Statistical Product and Service Solution) 23.0 version. In addition, the result indicated that work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at Rofi motor garage. Likewise, the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at Rofi motor garage. Similarly, productivity had a positive and significant effect on the employees' performance at Rofi motor garage.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Productivity, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas terhadap kinerja karyawan Bengkel Rofi Motor. Penelitian yang telah digunakan di dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah karyawan Bengkel Rofi Motor. Data yang digunakan yaitu data primer. Pengambilan sampel yang telah digunakan di dalam penelitian ini dengan sampling jenuh. Pengumpulan data digunakan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Analisis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, serta manajemen operasi. Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Industri otomotif di Kota Surabaya khususnya Bengkel Sepeda Motor saat ini sangatlah pesat. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pengguna sepeda motor yang berdatangan untuk membeli maupun memperbaiki sepeda motor. Bengkel sepeda motor tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia disini meliputi pemilik bengkel dan pekerja agar dapat mengelola, serta memanfaatkan fasilitas yang tersedia untuk tercapainya tujuan yang diinginkan bengkel tersebut.

Kinerja karyawan adalah keseluruhan hasil atau keberhasilan seseorang selama periode atau tugas tertentu dengan perbandingan standar pekerjaan, target atau kinerja yang

telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati. Kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik masing-masing individu. Dalam perkembangan era globalisasi yang sangat kompetitif, perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang berprestasi (Pawirosumarto., *et al.* 2017).

Disiplin kerja adalah suatu kesadaran dari individu untuk mau tertib dan sukarela terhadap kewajiban, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan pula bahwa disiplin kerja hadir karena didefinisikan dan dibuat oleh organisasi. Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Putri (2020) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting sehingga masuk kedalam hal yang harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja merupakan sauna dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan kondusif dapat menjadi faktor pendukung dalam memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas sumber daya manusia sangat penting dan harus menjadi bagian integral dalam membangun strategi bisnis yang meliputi produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya. Dengan meningkatnya produktivitas sumber daya manusia maka secara tidak langsung akan membawa kepuasan kerja bagi karyawan, dan juga mendorong karyawan untuk terpacu untuk meningkatkan efisiensi kerja yang lebih baik dan lebih baik lagi. Hasibuan dalam Rina Irawati (2018:3) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja.

Bengkel Rofi Motor merupakan perusahaan jasa, khususnya bengkel kendaraan bermotor. Salah satu perusahaan bengkel yang menyediakan jasa *service* khusus sepeda motor di kota Surabaya. Bengkel Rofi Motor berlokasi di Jalan Pogot Baru Surabaya, Jalan Tenggumung Baru Surabaya dan Jalan Setro Baru Surabaya. kedisiplinan para pegawainya masih belum mencapai kata maksimal, yang mana hal tersebut dapat berdampak pada kesulitan perusahaan dalam mengontrol pekerjaan yang mangkrak, sehingga dapat menghambat produktivitas serta dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi waktu pada saat pengoperasian pekerjaan berlangsung, dan beberapa karyawan mungkin melanggar aturan dan yang lain mungkin tertunda, yang dapat menghambat pekerjaan mereka.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan
Periode 5 Tahun

Keterangan	2018	2019	2020	2021	2022	Jumlah	Presentase
Terlambat Masuk	38	36	40	46	43	160	20%
Alpa	12	-	-	-	10	22	10%
Izin	23	46	51	48	38	206	30%
Sakit	39	57	60	53	46	255	40%
							100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 1 menunjukkan data absensi karyawan selama lima tahun yang diambil dari 2018 sampai tahun 2022. Pada laporan keterlambatan karyawan dalam masuk jam kerja selama lima tahun menunjukkan nilai sebesar 160, kemudian untuk laporan alpa atau karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan selama lima tahun telah menunjukkan nilai 22, alpa lebih sedikit dari yang lainnya dikarenakan karyawan lebih memilih untuk meminta izin dari pada alpa. Pada laporan izin karyawan yang tidak masuk kerja karena ada keperluan mendadak selama 5 tahun telah menunjukkan nilai sebesar 206, dan yang terakhir pada laporan sakit atau karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit selama 5 tahun menunjukkan nilai sebesar 255. Berdasarkan penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun akibat adanya ketidakhadiran, keterlambatan, dan kurangnya kesadaran karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 2
Data Lingkungan Kerja
Periode Januari – Mei 2023

No.	Lingkungan Kerja	Keterangan
1.	Penerangan / Cahaya	Kurangnya Penerangan cahaya di lingkungan kerja yang tidak terang
2.	Temperatur / Suhu Udara	Kurang baiknya suhu udara di lingkungan kerja
3.	Kebersihan	Keadaan WC dan lingkungan kerja yang tidak bersih
4.	Keamanan	Kurangnya tingkat keamanan
5.	Tingkat Kebisingan	Tingkat kebisingan yang tinggi di lingkungan kerja
6.	Alat-alat	Adanya alat-alat yang sudah tidak layak

Sumber : Data primer, diolah 2023

Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa, apabila lingkungan kerja dalam faktor penerangan cahaya, temperatur/suhu udara, kebersihan, keamanan, tingkat kebisingan dan alat-alat bagi karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja sekitarnya. Maka, kemungkinan besar karyawan akan tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal yang menyebabkan produktivitas turun sehingga susah untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Berdasarkan latar yang telah peneliti kemukakan di atas, maka penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Rofi Motor. (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Rofi Motor. (3) Apakah produktivitas berpegaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Rofi Motor.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin di capai oleh penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Rofi Motor. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Rofi Motor. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Produktivitas terhadap kinerja karyawan Bengkel Rofi Motor.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (dalam Lutfi, 2021) Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan

dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016:89). Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

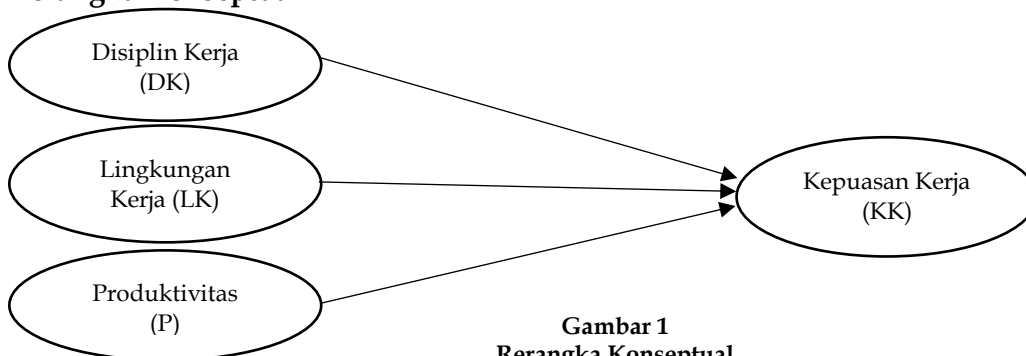
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana orang bekerja Bersama-sama untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Daga & Pollii (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Produktivitas

Seseorang yang produktif menggambarkan potensi, kesadaran dan kreativitas seseorang yang selalu ingin menggunakan kemampuannya untuk bekerja demi kepentingan dirinya dan lingkungan sekolah. Dengan demikian, orang yang produktif adalah seseorang yang dapat memberikan kontribusi nyata dan berarti bagi lingkungannya, yang imajinatif dan kreatif dalam menghadapi permasalahan hidup, dan yang memiliki kecerdasan (kreativitas) dalam mencapai tujuan hidupnya. Ravianto dalam (Dauda., *et al.* 2021), Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan kerja seorang karyawan agar patuh dan tunduk pada segala aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan. Penegakan disiplin kerja karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu perusahaan karena disiplin akan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih efektif dan efisien. Jika disiplin kerja tidak dapat ditegakkan, kemungkinan banyak karyawan yang tidak efektif dalam bekerja dan

sering kehilangan fokus di tengah pekerjaan. Maka dari itu, disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan karena kedisiplinan merupakan salah satu bentuk pelatihan bagi karyawan dalam melaksanakan peraturan Perusahaan. Beberapa penelitian yang terkait hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antara lain seperti: Tamba, A, W., *et al.* (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Lestari, S., dan Afifah, D. (2020) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Dan ini berdampak besar pada tujuan perusahaan. Beberapa penelitian yang terkait hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain seperti: Lestary, L., dan Chaniago, H. (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Suparman, D. (2020), lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu, maka dari itu karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kemajuan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Menurut peneliti Haang, P., *et al.* (2020), menyatakan bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Rungkuti, A, P, S., *et al.* (2021) menyatakan bahwa secara parsial produktivitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3 : Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini membahas tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas, pada bengkel rofi motor. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan analisis kuantitatif. Sugiyono (2016:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bengkel Rofi Motor Surabaya yang letaknya berada di 3 lokasi berbeda yaitu: (1) Jalan Pogot Baru Surabaya, (2) Jalan Setro Baru Surabaya, (3) Jalan Tenggemung Baru Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel jenuh adalah Teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel Sugiyono (2016:86). Sampel pada penelitian ini adalah 40 responden yang merupakan keseluruhan karyawan Bengkel Rofi Motor.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dan data adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 40 responden yaitu karyawan Bengkel Rofi Motor Surabaya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini juga dibuat dengan sistem tertutup yang menggabungkan kuesioner langsung dan tidak langsung dengan penyajian jawaban menggunakan skala *likert*, yang artinya masing-masing pertanyaan yang disajikan memiliki jawaban dengan skala setuju hingga tidak setuju.

Variabel Penelitian

Variabel bebas pada penelitian ini adalah disiplin kerja (DK), lingkungan kerja (LK), produktivitas (P). Sedangkan variable terkait pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (KK).

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawan pada Bengkel Rofi Motor Surabaya dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan para karyawan Bengkel Rofi Motor Surabaya terhadap standar aturan atau kebijakan yang ada di dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun non fisik yang dapat mendukung karyawan Bengkel Rofi Motor Surabaya dalam menjalankan pekerjaannya.

Produktivitas

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana yang dapat mendukung Bengkel Rofi Motor Surabaya dalam mencapai tujuannya

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Ghozali (2016:53) uji validitas merupakan tolak ukur pada kuesioner untuk menentukan apakah valid atau tidak. Penelitian ini menggunakan signifikansi korelasi pearson yakni 0,05. Berikut kriteria yang digunakan adalah: (a) Jika butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05, (b) dan apabila butir pertanyaan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan pada indikator variabel dalam mengukur pertanyaan kuesioner. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi jawaban yang telah diberikan oleh responden. *Cronbach Alpha* adalah metode yang digunakan pada uji reliabilitas penelitian ini. Dalam hal ini kriteria pada Cronbach alpha, (a) pernyataan akan dikatakan valid, apabila nilai koefisien Cronbach alpha $> 0,7$, (b) dan pernyataan akan dikatakan tidak valid apabila nilai koefisien cronabch alpha $< 0,7$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan metode persamaan sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 DK + \beta_2 LK + \beta_3 PR + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

DK = Disiplin Kerja

LK = Lingkungan Kerja

P = Produktivitas

e = *Standart Error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan probability plot.

Uji Multikoleniaritas

Menurut Ghozali (2016:103) untuk menguji ada tidaknya multikoleniailtas di dalam model regresi dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan SPSS. Kriteria Variance Inflation Factor adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai tolerance lebih < dari 0,10 dan nilai VIF lebih >10,0 maka disimpulkan bahwa terjadi multikolerianitas antar variabel independen dalam model regresi. (b) Jika nilai lebih > dari 0,10 dari nilai VIF lebih < 10,0 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke penamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, tetap ada disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Untuk mengujinya menggunakan signifikan level $\alpha = 0,05$, dengan kriteria: (a) jika nilai signifikan F < 0,05 maka model regresi dinyatakan layak digunakan dalam penelitian. (b) Jika nilai signifikan F > 0,05 maka model regresi dinyatakan tidak layak digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independent (Ghozali, 2016:97). Ketentuan kriteria pengujian hipotesis menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2018:51). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel Indikator	Pearson Correlation	Sig	Kesimpulan
Disiplin Kerja :			
DK1	0,840	0,000	Valid
DK2	0,894	0,000	Valid
DK3	0,897	0,000	Valid
DK4	0,886	0,000	Valid
Lingkungan Kerja :			
LK1	0,800	0,000	Valid
LK2	0,847	0,000	Valid
LK3	0,908	0,000	Valid
LK4	0,832	0,000	Valid
LK5	0,875	0,000	Valid
LK6	0,885	0,000	Valid
LK7	0,873	0,000	Valid
Produktivitas :			
P1	0,619	0,000	Valid
P2	0,764	0,000	Valid
P3	0,675	0,000	Valid
P4	0,777	0,000	Valid
P5	0,515	0,000	Valid
P6	0,460	0,000	Valid
Kinerja Karyawan :			
KK1	0,799	0,000	Valid
KK2	0,805	0,000	Valid
KK3	0,822	0,000	Valid
KK4	0,859	0,000	Valid
KK5	0,800	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 3 telah diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas menyatakan bahwa nilai korelasi pada setiap pertanyaan yang diberikan lebih besar dari 0.05. Hal ini sesuai dengan nilai yang telah ditentukan, dimana hasil tersebut telah menyatakan bahwa uji validitas terhadap variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas dan Kinerja Karyawan telah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dinyatakan berhasil apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *cronbach alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Tabel Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
1.	DK	0,899	0,7	Reliabel
2.	LK	0,941	0,7	Reliabel
3.	P	0,810	0,7	Reliabel
4.	KK	0,874	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner tersebut reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,07. Hal ini telah menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang telah digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten, apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda telah digunakan dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis regresi ini peneliti telah mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.006	1.889			.532	.598
Disiplin Kerja	.563	.143	.528		3.935	.000
Lingkungan Kerja	.196	.090	.297		2.171	.037
Produktivitas	.184	.081	.194		2.286	.028

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 5 menjelaskan bahwa dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dan diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$KK = 1.006 + 0,563DK + 0,196LK + 0,184P$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa :

Nilai Konstanta

Konstanta menunjukkan bahwa angka sebesar 1.006 hal ini telah menyatakan bahwa, jika variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.006.

Disiplin Kerja

Koefisien regresi disiplin kerja yang menunjukkan angka sebesar 0,563 . nilai yang telah menunjukkan positif bahwa variabel disiplin kerja telah memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Koefisien regresi lingkungan kerja yang menunjukkan angka sebesar 0,196. Nilai positif yang telah menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

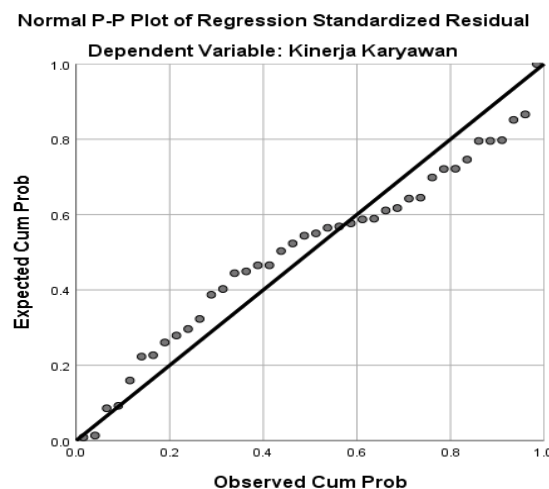
Produktivitas

Koefisien regresi produktivitas yang menunjukkan angka sebesar 0,184. Nilai positif yang telah menunjukkan bahwa variabel produktivitas memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila produktivitas meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai sebaran data pada suatu kelompok data atau variabel, dan mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik *Normal Probability Plot* (P-Plot) dan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam grafik ini yaitu sebagai berikut, apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini telah memenuhi syarat uji normalitas. Apabila titik-titik tidak menyebar disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak memenuhi syarat uji normalitas.



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas Data
Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Gambar 2 pada grafik normal P-P Plot Regression Standart telah diketahui bahwa data telah menyebar di sekitar garis diagonal dan meningkat pada arah garis diagonal, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Kriteria dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis diterima dan berdistribusi normal. Berikut ini hasil dari uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48728017
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.117
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 ^c

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 6 telah diketahui bahwa besarnya nilai asymp sig sebesar $170 > 0,05$, hal ini telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Hasil uji dapat di peroleh hasil sebagai berikut :

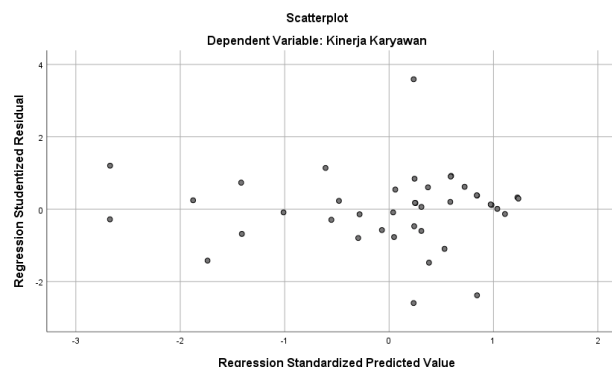
Tabel 7		
Hasil Uji Multikolinearitas		
Variabel	VIF	Kesimpulan
DK	3,046	Tidak terjadinya Multikolinearitas
LK	3,162	Tidak terjadinya Multikolinearitas
P	1,216	Tidak terjadinya Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2023.

Tabel 7 telah diketahui bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas telah memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dalam pengamatan model regresi. Uji yang dapat digunakan untuk mengetahui heteroskedastisitas yakni melalui *scatterplot*. Apabila titik-titik menyebar didalam angka 0 dan sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas maka model regresi ini dikatakan tidak bergejala heteroskedastisitas.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan gambar 3 diatas Grafik Scatterplot dapat diketahui bahwa pola titik titik telah menyebar di antara 0 diagonal dan 0 vertikal bahwa dapat disimpulkan model regresi tidak Heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Uji F juga berguna untuk mengetahui apakah model penelitian ini layak atau tidaknya, penelitian ini dikatakan layak apabila signifikansi kurang dari 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan SPSS 23, maka diperoleh hasil uji f pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.707	3	106.236	44.333	.000 ^b
	Residual	86.268	36	2.396		
	Total	404.975	39			

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 8 yang diperoleh Fhitung sebesar 44.333 dengan tingkat signifikan yang berada pada $0,000 < 0,05$ maka pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga layak digunakan dan dapat dijadikan untuk penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah uji yang bertujuan untuk mencari apakah variabel independen berpengaruh besar terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.769	1.548

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

b. Dependent Variable: Kinerja
Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas sangat kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,787 sehingga kontribusi besar dari variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas.

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis (uji t)
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.006	1.889		.532	.598
	Disiplin Kerja	.563	.143	.528	3.935	.000
	Lingkungan Kerja	.196	.090	.297	2.171	.037
	Produktivitas	.184	.081	.194	2.286	.028

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa terdapat tiga variabel independen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas menghasilkan nilai signifikan dibawah 0,05. Perhitungan uji t dengan program SPSS 23, maka hasil uji dapat diuraikan sebagai berikut: (a) Variabel Disiplin Kerja (DK) telah mendapatkan nilai 0,000 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti variabel Disiplin Kerja (DK) telah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (b) Variabel Lingkungan Kerja (LK) telah mendapatkan nilai 0,037 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti variabel Lingkungan Kerja (LK) telah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (c) Variabel Produktivitas (P) telah mendapatkan nilai 0,028 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti variabel Produktivitas (P) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa disiplin kerja pada karyawan Bengkel Rofi Motor telah berjalan maksimal. Disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja karyawan Bengkel Rofi Motor. Sehingga apabila pegawai tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya dapat dipastikan kinerjanya akan menurun. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan yang dimiliki Bengkel Rofi Motor telah dinyatakan secara konkret dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Sehingga karyawan mampu menaatinya yaitu dengan tetap hadir pada kegiatan bekerja sehari-hari. Karyawan Bengkel Rofi Motor mempunyai tanggung jawab dalam hal disiplin untuk pencapaian target yaitu dengan tidak Alpa dan tetap masuk kerja, dan selalu bersikap dan berperilaku baik dalam bekerja. Jika kedisiplinan pada karyawan meningkat maka akan selalu memberikan hal yang positif guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tamba, A. W., *et al.* (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dikarenakan dalam melakukan pekerjaan para karyawan Bengkel Rofi Motor merasa bahwa dalam suasana kerja seperti suhu udara di ruang kerja cukup baik, tingkat kebisingan rendah, kebersihan ruang kerja cukup baik, dan juga penerangan ruang kerja terpenuhi. Selain itu kerja sama antar rekan kerja yang baik menimbulkan rasa semangat dan nyaman tersendiri bagi karyawan Bengkel Rofi Motor. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa

semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Faktor lingkungan kerja sangat mendukung dan berpengaruh bagi tercapainya tujuan Bengkel Rofi Motor secara efektif dan efisien. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Lestary, L., dan Chaniago, H. (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Produktivitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis dilapangan bahwa Produktivitas pada Bengkel Rofi Motor telah memiliki produktivitas yang baik terhadap pekerjaan. Kemampuan karyawan Bengkel Rofi Motor untuk memberikan jasa pada setiap kebutuhan dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana yang dapat mendukung Bengkel Rofi Motor Surabaya dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dapat meningkat jika karyawan memiliki Produktivitas yang tinggi seperti karyawan mampu menghasilkan mutu kerja sesuai dengan harapan perusahaan dan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab. Dalam hal ini semakin tinggi tingkatan produktivitas bekerja pada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.. Hal tersebut tentu secara langsung dapat memberikan pengaruhnya terhadap keberhasilan serta keberlangsungan dari Bengkel Rofi Motor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Haang, P., *et al.* (2020), menyatakan bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil peneliti dan analisa yang telah penulis lakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut : (1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Rofi Motor. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja pada suatu perusahaan semakin baik dan tersusun dalam menjalankan tugas untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka hasil yang telah didapat oleh karyawan akan sesuai dengan tujuan perusahaan Bengkel Rofi Motor. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Rofi Motor. Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja merupakan berkaitan dengan kenyamanan, keamanan dan kekhusuk'an pegawai dalam bekerja, jika lingkungan kerja baik maka karyawan akan mampu mencapai tujuan dalam perusahaan Bengkel Rofi Motor. (3) Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Rofi Motor, hal ini dapat diartikan bahwa Produktivitas telah berjalan dengan efektif yang ada pada Bengkel Rofi Motor, karena karyawan pada Bengkel Rofi Motor disiplin dalam bekerja dan didukung oleh lingkungan yang baik sehingga dalam melakukan pekerjaan dan akan berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

Keterbatasan

Adanya keterbatasan ini dapat dijadikan pertimbangan bagi penulis selanjutnya, keterbatasan ini meliputi: (1) Keterbatasan dalam penelitian ini telah menggunakan empat variabel, 3 variabel independent dan satu variabel dependen yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan telah dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. (2) Karyawan yang ada di perusahaan Bengkel Rofi Motor berjumlah cukup banyak, mengingat ketersediaan waktu yang cukup singkat maka peneliti telah mengambil sampel sebanyak 40 responden.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut : (1) Diharapkan Bengkel Rofi Motor dapat lebih meningkatkan dan mempertahankan faktor Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas itu sangat penting dalam Kinerja Karyawan. (2) Diharapkan Bengkel Rofi Motor dapat lebih memperhatikan lagi kesejahteraan karyawannya dengan memberikan Lingkungan Kerja yang membuat karyawan lebih semangat dalam menjalankan suatu pekerjaannya, seperti pengadaan berbagai kebutuhan peralatan bengkel yang masih belum diadakan. (3) Pihak perusahaan dapat membuat aturan tegas yang sama kepada seluruh karyawan mengenai aturan absensi kepada seluruh karyawan diperusahaan sebagai upaya dalam menegakkan kedisiplinan pada diri karyawan sehingga dapat menumbuhkan sikap disiplin kerja yang baik yang akan meningkatkan penjualan pada Bengkel Rofi Motor. (4) Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas untuk menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan. Terdapat variabel yang dapat menjelaskan kinerja karyawan seperti variabel kepemimpinan, stress kerja, beban kerja dan faktor lainnya untuk penelitian di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing: Yogyakarta.
- Amalya, S. R., Basalamah, M. S. A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., dan Taufan, R. R. 2021. Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Center of Economic Students Journal (CSEJ)*, 4(1), 62-67.
- Daga, R., dan F, Pollii.. 2019. Pengaruh Marketing Experience dan Customer Value terhadap Kepuasan Konsumen pada Pelanggan PT. Daya Muda Agung Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 122-136.
- Dauda, P., M. I, Taufiq., N, Saeni., M. H, Baottong., dan I, Bazergan. 2021. Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 51-66.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96: Semarang.
- Haang, P., Ahkmad, F. A. P., dan Hamid, E. 2020. Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *AL-MISBAH*, 1(1), 119-129.
- Irawati, R. 2018. Pengaruh Produktivitas Karyawan, Kepuasan Karyawan Dan Turn Over Terhadap Keunggulan Bersaing Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan. *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(1), 1-15.
- Kurbani, A. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 16-25.
- Lestary, L., Chaniago, H. 2017. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Lutfi, A. 2021. Peningkatan Kinerja Pemasaran UMKM Berdasarkan Orientasi Kewirausahaan, Pengetahuan Pemasaran Dan Keadaan Lingkungan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 18(2), 86-102.
- Pawirosumarto, S., P. K, Sarjana., dan M, Muchtar. 2017. Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International journal of law and management*, 59(4), 602-614.
- Putri, S. H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1 (1), 26-39.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., dan Andi, D. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117-123.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Media Group: Jakarta.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., dan Sambul, S. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 33-41.

