

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

Peggy Kusuma Wardani dan Asep Rokhyadi Permana Saputra

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Peggykusuma01@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Ride One Gallery Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 50 karyawan yang bekerja di CV. Ride One Gallery Yogyakarta dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik uji regresi berganda, uji t, uji R^2 , analisis jalur dan uji sobel menggunakan SPSS for windows versi 16.0. Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu uji instrumen (uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokolerasi), regresi mediasi, koefisien determinasi, uji f, uji t, analisa jalur, uji sobel, resum regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap lingkungan kerja, Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Variabel lingkungan kerja tidak mampu memediasi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja.

Abstract. This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on performance with the work environment as an intervening variable at CV. Ride One Gallery Yogyakarta. The sample used in this study were 50 employees who worked at CV. Ride One Gallery Yogyakarta using a questionnaire to collect data. The sampling technique used in this study was saturated sampling. This study used multiple regression ui techniques, t test, R^2 test, path analysis and single test using SPSS for windows version 16.0. The data analysis method used by the researcher is instrument test (validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test), mediation regression, coefficient of determination, f test, t test, path analysis, single test, regression summary. The results of this study indicate that the variables of work discipline and work motivation have a significant effect on the work environment, the variables of work discipline, work motivation and work environment have no significant effect on employee performance, Work environment variables are not able to mediate the variables of work discipline and work motivation on performance. employees.

Keywords: work discipline, work motivation, employee performance, work environment.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap perubahan dan selalu berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang

selaras dengan lingkungan yang akan bergantung pada kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungan. Dengan kata lain, suatu organisasi harus mampu menghasilkan sesuatu yang terbaik agar mampu bersaing organisasi atau perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang dapat dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar dapat memproleh sumber daya manusia yang berkualitas maka sumber daya manusia itu harus dikelola dengan baik dan benar. Karena pengelolaan yang baik dan benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan akan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dan benar-benar dapat dilihat dari kinerja pegawai atau karyawan perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan roda penggerak pembangunan, dalam hal ini difokuskan pada organisasi atau perusahaan pembangunan. SDM merupakan aset perusahaan yang tidak bisa dibeli, memiliki tanda yang beraneka ragam, dan butuh penanganan khusus. Menurut Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan-peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan. ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik. keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan maka dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi hingga menghasilkan efektifitas yang tinggi. Disiplin kerja yang terjadi di CV. Ride One Gallery Yogyakarta yaitu, adanya ketidak disiplin karyawan masih ada beberapa karyawan yang masih telat bekerja dari jam yang sudah ditentukan.

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu Menurut Robbins dalam Hidayat dan Taufiq (2012). Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena motivasi dapat meningkatkan semangat dan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan karyawan non-termotivasi. Tumbuhnya motivasi juga akan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Berdasarkan pengamatan sementara peneliti dan mini riset yang dilakukan oleh peneliti, motivasi kerja di CV. Ride One Gallery Yogyakarta yaitu, masih kurangnya pemberian motivasi dari atasan.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena, kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang akan diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan cepat, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut Mardiana dalam Budianto dan Amelia (2015) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Berdasarkan pengamatan sementara peneliti dan mini riset yang dilakukan oleh peneliti, lingkungan kerja di CV. Ride One Gallery Yogyakarta yaitu, masih kurang kesadaran dari karyawan untuk membuang sampah pada tempatnya, dan masih ada beberapa karyawan tidak mau membuang sampah yg berada disekitarnya jadi membiarkan sampah berserakan.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rofi (2012), Disiplin kerja karyawan ialah aspek yang sangat berkaitan sehingga disiplin kerja butuh ditingkatkan supaya harapan karyawan bisa tercapai serta memperoleh kepuasan dalam bekerja. Perihal ini bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan wajib memberikan sanksi untuk karyawan yang melanggar ketentuan serta melaksanakan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal-hal tersebut meyakinkan kalau disiplin kerja ialah aspek dalam meningkatkan kinerja seseorang karyawan. Dengan diterapkannya disiplin kerja yang baik dari karyawan semacam datang tepat waktu, melakukan pekerjaan dengan apa yang ditentukan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan hingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga sasaran perusahaan tercapai dengan terdapatnya kerja sama atar pemimpin serta karyawan dengan bersama menaati peraturan perusahaan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Latief (2012) mengemukakan jika dengan terjadinya motivasi yang kokoh, hingga bisa membuahkan hasil ataupun kinerja yang baik dan bermutu dari pekerjaan yang sudah dikerjakan. Hal ini dapat diartikan jika tiap kenaikan motivasi yang dipunyai oleh karyawan

dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu motivasi kerja yang besar dibutuhkan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi sangat berhubungan erat dengan kinerja seorang. Pada dasarnya motivasi kerja seorang itu berbeda-beda. Ada yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi terdapat pula yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Apabila seseorang karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka nantinya dapat mempengaruhi kinerja yang tinggi serta kebalikannya bila karyawan mempunyai motivasi kerja yang rendah dapat menimbulkan kinerja yang dipunyai seseorang akan rendah.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang aman bisa menjamin karyawan bergairah dalam bekerja Pramana&Sudharman, (2013). Perihal ini menampilkan kalau karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang besar sehingga bisa tingkatkan kinerjanya. Perasaan bahagia yang ditunjukkan oleh karyawan serta kecocokan karyawan dengan peraturan industri mencerminkan area kerja yang aman. Disiplin kerja dan lingkungan tercantum kriteria yang wajib dipadati dalam diri seseorang karyawan perihal ini bisa berakibat pada kinerja karyawan. Terus menjadi karyawan disiplin serta area perusahaan baik, hingga karyawan hendak merasa tenang serta kinerjanya hendak terus menjadi bertambah.

H3: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap lingkungan.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nitisemito dalam Analisa (2011: 24) menjelaskan jika sesuatu keadaan lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila pegawai bisa melakukan aktivitas secara maksimal, sehat, nyaman, serta aman, sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak serta tidak menunjang diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif. Lingkungan yang baik perlu diciptakan oleh perusahaan demi kelangsungan hidup dari perusahaan. lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan serta perusahaan dapat meningkatkan daya guna dari perusahaan tersebut dalam melaksanakan semangat kerja yang besar sebab terdapatnya lingkungan kerja yang baik serta mengasyikkan. Hubungan yang positif serta signifikan antara lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Perihal ini memantapkan pemikiran kalau lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H5: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Lingkungan Kerja

Menurut Bella amelza jorgi (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Artinya tingginya disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Dengan kata lain adanya lingkungan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ketaatan karyawan sebagai bentuk disiplin kerja dengan ditunjang dengan lingkungan kerja yang nyaman, tenang dan membuat karyawan merasa aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga pekerjaan dibebankan pada mereka dapat terselesaikan sesuai batas waktu yang ditentukan.

H6: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan sebagai variabel mediasi

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimensi oleh Lingkungan Kerja

Menurut Devi rahmayanti kerlina (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja yang meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya jika variabel motivasi dan lingkungan kerja menurun dapat menurunkan kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi, motivasi dan lingkungan kerja yang ada sesuai dengan hasil kesepakatan yang ditetapkan bersama dengan karyawan.

H7: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan sebagai variabel mediasi

METODE

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Ride One Gallery Yogyakarta, yang berjumlah 50 karyawan. Teknik dalam pengambilan sample pada penelitian ini adalah *simpling jenuh*, yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu uji instrumen (uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokolerasi), regresi mediasi, koefisien determinasi, uji f, uji t, analisa jalur, uji sobel, resum regresi.

Definisi dan Pengukuran Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil yang dicapai serta merujuk pada aksi penerapan pekerjaan yang diresmikan organisasi. Sedangkan Sedarmayanti (2012: 156) kinerja didefinisikan bagaikan catatan menimpa hasil sesuatu kegiatan tertentu, sepanjang kurun waktu tertentu pula". Robbins (2012: 226) Kinerja merupakan sesuatu perihal yang sangat berarti sebab bisa digunakan sebagai masukan untuk membuat hasil keputusan. Menurut Bernadin serta Russel (Darmawan, 2013: 192) buat mengenali baik tidaknya kinerja karyawan bisa dinilai dari 6 kriteria dasar ataupun ukuran pengukuran kinerja, ialah: quality, quantity, timelines, cost-effectiveness, need for supervision dan interpersonal.

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin yang baik merupakan disiplin diri. Banyak orang menyadari kalau terdapat mungkin kalau di balik disiplin diri merupakan kenaikan kemalasan. Dengan pemahaman dalam mempraktikkan ketentuan industri ataupun tubuh yang tercermin dalam karya disiplin hingga besar kinerja karyawan pula hendak bertambah". Menurut Hasibuan (2012: 48) disiplin kerja diukur lewat penanda berikut: sikap mental, norma dan tanggung jawab.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi yang dimaksud sebagai aspek pendorong sikap seorang bahwa Motivasi merupakan faktor- faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang ikut memastikan sikap seorang dalam kehidupan seorang. Motivasi Kerja Bagi Anwar Prabu Mangkunegara (2009;

93) dalam Bayu Fadillah (2013: 5). tanggung jawab, prestasi kerja, kesempatan buat maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang.

Lingkungan Kerja (Z)

Lingkungan kerja merupakan seluruh suatu peristiwa, orang-orang serta yang lain yang mempengaruhi metode orang-orang bekerja. Lingkungan kerja ialah kumpulan dari aspek fisik ataupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap metode karyawan bekerja. Suasana di tempat kerja merupakan lingkungan kerja non fisik, sebaliknya orang-orang ataupun perlengkapan ialah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja bagi Afandi (2018, hal 71). ukuran pencahayaan, ukuran warna, ukuran suara dan ukuran udara.

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban yang menggambarkan suatu sifat atas pertanyaan yang diisi responden, yaitu:

SS (Sangat Setuju)	skor :5
S (Setuju)	skor :4
CS (Cukup Setuju)	skor :3
TS (Tidak Setuju)	skor :2
STS (Sangat Tidak Setuju)	skor :1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	35	70.0
		Perempuan	15	30.0
2.	Jumlah Umur	18-28 tahun	24	48.0
		29-39 tahun	11	22.0
		40-50 tahun	11	22.0
		51-60 tahun	4	8.0
		Jumlah	50	100.0
3.	Pendidikan Terakhir	SD	1	2.0
		SMP	11	22.0
		SMA/SMK	32	64.0
		S1	6	12.0
Jumlah		50	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa: (a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 karyawan (70,0%) sedangkan sisanya 15 rponden berjenis kelamin perempuan (30%). (b) Karakteristik responden berdasarkan umur terdiri dari 24 karyawan berumur 18 sampai 28 tahun (48,0%), 11 karyawan berumur 29 sampai 39 tahun (22,0%), 11 karyawan berumur 40 sampai 50 tahun (22,0%), dan 4 karyawan berumur 50 sampai 60 tahun (8,0%). (c) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan berpendidikan terakhir SMA /SMK yaitu sebanyak 32 karyawan (64%), 11 karyawan berpendidikan terakhir SMP (22%),

selanjutnya 6 karyawan berpendidikan terakhir S1 (12%) dan 1 karyawan berpendidikan SD (2,0%).

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validasi

	Item	Rhitung	rtabel	. Sig	Ket
Disiplin	X1.1	0,673	0,279	0,000	Valid
	X1.2	0,610	0,279	0,000	Valid
	X1.3	0,629	0,279	0,000	Valid
	X1.4	0,423	0,279	0,002	Valid
	X1.5	0,560	0,279	0,000	Valid
	X1.6	0,584	0,279	0,000	Valid
	X1.7	0,735	0,279	0,000	Valid
Motivas	X2.1	0,685	0,279	0,000	Valid
	X2.2	0,673	0,279	0,000	Valid
	X2.3	0,840	0,279	0,000	Valid
	X2.4	0,658	0,279	0,000	Valid
	X2.5	0,690	0,279	0,000	Valid
	X2.6	0,861	0,279	0,000	Valid
Lingkungan	Z1	0,685	0,279	0,000	Valid
	Z2	0,673	0,279	0,000	Valid
	Z3	0,840	0,279	0,000	Valid
	Z4	0,658	0,279	0,000	Valid
	Z5	0,690	0,279	0,000	Valid
	Z6	0,861	0,279	0,000	Valid
	Y1	0,704	0,279	0,000	Valid
Y2	0,814	0,279	0,000	Valid	
Y3	0,763	0,279	0,000	Valid	
Y4	0,789	0,279	0,000	Valid	
Y5	0,755	0,279	0,000	Valid	
Y6	0,749	0,279	0,000	Valid	
Y7	0,814	0,279	0,000	Valid	

Sumber: Data Primer, di olah 2020

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,273 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan N sebesar 50 sampel dan semua item pertanyaan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Artinya, semua item pertanyaan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 3. Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin	0,670	0,60	Reliabel
Motivasi	0,830	0,60	Reliabel
Lingkungan	0,830	0,60	Reliabel
Kinerja	0,879	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, di olah 2020

Hasil pengujian realibilitas pada tabel 4.10, bila nilai koefisien realibilitas *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel.

Uji Normalitas

Table 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26946617
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.984
Asymp. Sig. (2-tailed)		.288

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer, di olah 2020

Dikatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp.sig (signifikansi atau nilai p) > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai asymp.sig 0,288 artinya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Tabel Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.042	2.361		1.711	.094		
	Disiplin	.217	.087	.258	2.502	.016	.782	1.278
	Motivasi	.574	.094	.627	6.086	.000	.782	1.278

a. Dependent Variable: Lingkungan

Sumber: Data Primer, di olah 2020

Dari semua variabel disiplin (X1), motivasi (X2), lingkungan (Z) dan kinerja karyawan (Y) memenuhi nilai tolerace dan VIF. Hal ini dibuktikan dengan nilai tolerance variabel disiplin dan motivasi sebesar 0,782 yang artinya nilai-nilai tersebut > 0,1. Sedangkan nilai VIF variabel disiplin dan motivasi sebesar 1,278 yang artinya < 10. Artinya dari kedua variabel tidak mengalami gejala multikolinearitas (non multikolinearitas).

Uji Autokolerasi

Table 6. Uji Autokolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.593	1.296

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Lingkungan

Sumber: Data Primer, di olah 2020

Hasil uji autokolerasi pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Waston (d) sebesar 1.296. nilai ini nantinya akan dibandingkan dengan nilai pada tabel Durbin-Waston dengan menggunakan signifikansi 5% dan jumlah pengamatan (N) 50 serta jumlah variabel independen 2 ($k=2$), maka berdasarkan tabel Durbin-Waston diperoleh nilai batas atas (du) sebesar 1,6283 dan nilai batas bawah (dl) sebesar 1,4625 Sehingga diperoleh persamaan berikut:

$$Du < d < 4 - du = 1,6283 < 1.296 < 2.3717$$

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi autokolerasi positif atau negatif.

Regresi Model I

Table 7. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi X1, X2 Terhadap Z

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.042	2.361		1.711	.094		
	Disiplin	.217	.087	.258	2.502	.016	.782	1.278
	Motivasi	.574	.094	.627	6.086	.000	.782	1.278

a. Dependent Variable: Lingkungan

Sumber: Data Primer, di olah 2020

$$Z = 0,258 X1 + 0,627 X2$$

Artinya, apabila terjadi kenaikan disiplin (X1) sebesar 1 poin, maka akan terjadi peningkatan variabel *lingkungan* (Z) sebesar 0,258 dan demikian sebaliknya. Apabila terjadi kenaikan variabel motivasi (X2) sebesar 1 poin, maka akan terjadi peningkatan variabel *lingkungan* (Z) sebesar 0,627 dan demikian sebaliknya.

Regresi Model II**Tabel 8.** Rekapitulasi Analisis Regresi X1, X2, Z Terhadap Y**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.266	7.531		2.425	.019		
	Disiplin	.014	.285	.008	.048	.962	.690	1.449
	Motivasi	.660	.390	.362	1.691	.098	.437	2.286
	Lingkungan	-.275	.451	-.138	-.610	.545	.390	2.564

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, di olah 2020

$$Y = 0,008X1 + 0,362X2 + (-0,138) Z$$

Artinya, apabila terjadi kenaikan variabel disiplin (X1) sebesar satu poin, maka akan terjadi peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,008 dan demikian sebaliknya. Apabila terjadi peningkatan variabel motivasi (X2) sebesar satu poin, maka akan terjadi penurunan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,362 dan demikian sebaliknya. Apabila terjadi peningkatan variabel *lingkungan* (Z) sebesar satu poin, maka akan terjadi penurunan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -0,138 dan demikian sebaliknya.

Koefisien Determinasi I**Tabel 9.** Koefisien Determinasi I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.593	1.296

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Lingkungan

Sumber: Data Primer, di olah 2020

Hasil Perhitungan regresi dapat diketahui nilai R Square adalah 0,610. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61,0 % kinerja karyawan dipengaruhi disiplin dan motivasi. Sedangkan sisanya 31% dipengaruhi variabel-variabel lain diluar penelitian ini

Koefisien Determinasi II

Tabel 10. Koefisien Determinasi II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.278 ^a	.077	.017	4.011

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer: diperoleh dari 2020

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui nilai R Square adalah 0,017 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 17 % kinerja karyawan dipengaruhi disiplin, motivasi dan *lingkungan*. Sedangkan sisanya 83,0% dipengaruhi variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap *lingkungan* (Z). Berikut ini merupakan tabel dari hasil uji F:

Table 11. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.770	3	20.590	1.280	.292 ^a
	Residual	739.910	46	16.085		
	Total	801.680	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji F pada table 4.18 diperoleh nilai 1.280 dan tingkat signifikansi 0,292 yang berarti lebih besar dari $\alpha=0.005$. Nilai F_{tabel} dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 47$ diperoleh hasil 2,80. Dengan demikian F_{hitung} 1.280 lebih besar dari F_{tabel} 2,80 dan nilai signifikansi 0,292. maka dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel disiplin, motivasi dan *lingkungan* secara tidak berpengaruh atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Uji t model I

- Secara persial disiplin (X1) terbukti signifikan ($0,016 < 0,05$) terhadap lingkungan (Z). Nilai thitung $2.502 < 2,01174$, artinya variabel disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap lingkungan (Z) Dengan demikian, hipotesis 1 diterima.
- Secara persial variabel motivasi (X2) terbukti signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap lingkungan (Z). Nilai thitung $6.086 > t_{tabel}$ 2,01174 artinya variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap lingkungan (Z). Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

- c. Nilai beta, menunjukkan mana yang lebih kuat mempengaruhi lingkungan (Z) berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin (X1) mempengaruhi lingkungan (Z). sedangkan variabel motivasi (X2) mempengaruhi variabel lingkungan (Z).

Uji t model II

- a. Secara persial variabel disiplin ($0,962 > 0,05$) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai thitung $0,048 < T_{tabel} 2,01290$ artinya variabel disiplin (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 3 ditolak.
- b. Secara persial variabel motivasi (X2) terbukti tidak signifikan ($0,098 > 0,05$) kinerja karyawan (Y). Nilai thitung $1,691 < T_{tabel} 2,01290$ artinya variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 4 ditolak.
- c. Secara persial variabel lingkungan (Z) terbukti tidak signifikan ($0,545 > 0,05$). Nilai Ttabel $2,01290$. Artinya variabel lingkungan (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap (Y). Dengan demikian, hipotesis 5 ditolak.
- d. Nilai beta, menunjukkan variabel mana yang lebih kuat mempengaruhi kinerja karyawan (Y). berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan (Z) tidak mempengaruhi kinerja (Y). Sedangkan variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Table 12. R Squer Model I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.593	1.296

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Lingkungan

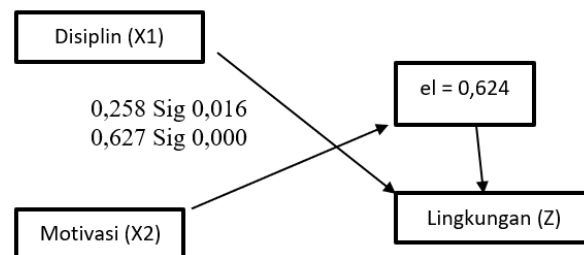
Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$\text{Rumus } e1 = \sqrt{1 - r \text{ square}}$$

$$e1 = \sqrt{1 - 0,610}$$

$$e1 = \sqrt{0,39}$$

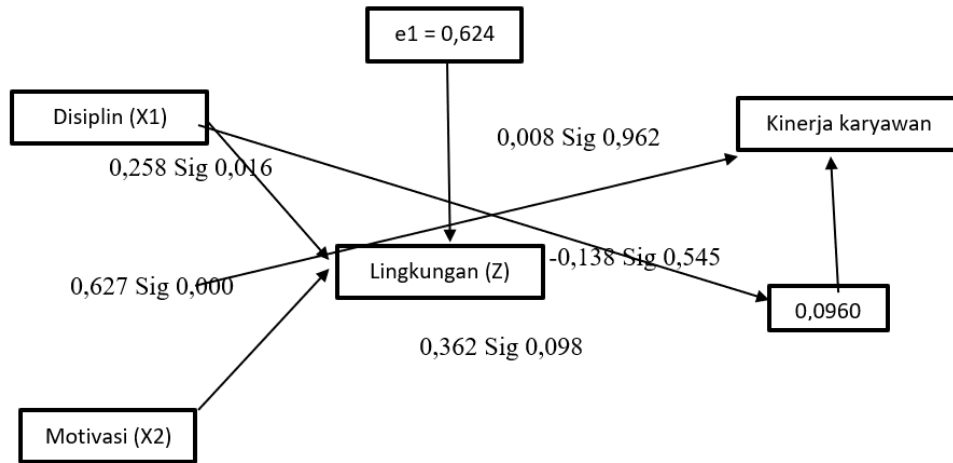
$$e1 = 0,624$$



Tabel 13. R Square II Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.278 ^a	.077	.017	4.011

Rumus $e2 = \sqrt{1 - r\ square}$
 $e2 = \sqrt{1 - 0,77}$
 $e2 = \sqrt{0,923}$
 $e2 = 0,960$



Langsung	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak	Pengaruh Total
Disiplin → Lingkungan	0,258		
Disiplin → Kinerja Karyawan	0,008		
Motivasi → Lingkungan	0,627		
Motivasi → Kinerja Karyawan	0,0960		
Lingkungan → Kinerja Karyawan	-0,138		
Disiplin → Lingkungan → Kinerja Karyawan		(0,258 x (-0,138)) = - 0,035	0,008+(-0,035) = - 0,027
Motivasi → Lingkungan → Kinerja Karyawan		(0,0627 x (-0,138)) = -0,008	(0,0960) + (-0,008) = 0,088

Pengaruh total dari disiplin (X1) ke kinerja karyawan (Y)

- a. Pengaruh langsung dari X1 ke Y = 0,008
- b. Pengaruh tidak langsung dari X1 ke Y melalui Z = 0,258 x -0,138 = -0,035

$$c. \text{ Pengaruh total} = 0,008 + - 0,035 = - 0,027$$

Hasil tersebut membuktikan bahwa disiplin dapat mempengaruhi memediasi hubungan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan melalui variabel lingkungan karena nilai berpengaruh secara langsung $-0,035 > - 0,008$

Pengaruh total dari motivasi (X2) ke kinerja karyawan (Y)

- Pengaruh langsung dari X2 ke Y = 0,0960
- Pengaruh tidak langsung X2 ke Y melalui Z = $0,0627 \times -0,138 = -0,008$
- Pengaruh total = $0,0960 + -0,008 = 0,088$

Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi dapat mempengaruhi memediasi hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel lingkungan karena nilai berpengaruh secara langsung $0,086 > -0,008$

Uji Sobel

Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel

- Disiplin terhadap kinerja melalui lingkungan

Perhitungan signifikan efek tidak langsung variabel disiplin terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$p1 = 0,258 \quad se1 = 0,087$$

$$p5 = -0,138 \quad se2 = 0,451$$

$$\text{thitung} = \frac{P1.P5}{\sqrt{p5^2 \cdot se1^2 + p1^2 \cdot se2^2 + se5^2 \cdot se1^2}}$$

$$\text{thitung} = \frac{0,258 \times -0,138}{\sqrt{-0,138^2 \times 0,087^2 + 0,258^2 \times 0,451^2 + 0,451^2 \times 0,087^2}}$$

$$\text{thitung} = 0,28856956036 < 2,01174$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai thitung yang dihasilkan adalah 0,288 yang mana lebih kecil dari ttabel 2.01174 dengan tingkat signifikan 0,05 bahwa parameter pemediasi tersebut signifikan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja.

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan mealui lingkungan

Perhitungan signifikansi efek tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

$$p2 = 0,627 \quad se1 = 0,094$$

$$p5 = -0,138 \quad se2 = 0,451$$

Perhitungan nilai thitung adalah sebagai berikut

$$\text{thitung} = \frac{P2.P5}{\sqrt{p5^2 \cdot se1^2 + p2^2 \cdot se2^2 + se5^2 \cdot se2^2}}$$

$$\text{thitung} = \frac{0,627 \times 0,138}{\sqrt{-0,138^2 \cdot 0,094^2 + 0,627^2 \times 0,451^2 + 0,451^2 \cdot 0,094^2}}$$

$$t_{hitung} = 0,30136466831 < 2,01174$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah 0,301 yang mana lebih kecil dari t_{tabel} 2,01174 dengan tingkat signifikansi 0,05 bahwa parameter pemediasi tersebut signifikan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja.

Resume

Regresi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Melalui uji regresi juga dapat diketahui hasil koefisien jalur mediasi, nilai t , nilai F hitung, signifikansi F , nilai t hitung dan signifikansi t . Resume untuk uji regresi persamaan 1 dan persamaan 2 dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut ini:

Table 14. Resume Persamaan Regresi 1 dan Persamaan Regresi 2

	Variabel	Std. error	Koef Path	T	Sig	F	Adj R Square	Kesimpulan
1	Disiplin →Lingkungan	0,087	0,258	6.086	0,016			H1: diterima
2	Motivasi →Lingkungan	0,094	0,627	2.502	0,000			H2: diterima
3	Disiplin → Kinerja Karyawan	0,285	0,008	0,048	0,962			H3: ditolak
4	Motivasi → Kinerja Karyawan	0,390	0,0960	1.691	0,098			H4: ditolak
5	Lingkungan → Kinerja Karyawan	0,451	-0,138	-0,610	0,545			H5: ditolak
6	Disiplin→Motivasi →Lingkungan				0,292	1.280	0,610	
7	Disiplin, Motivasi, lingkungan→ Kinerja Karyawan				0,000	36.75	0,593	

Sumber: Data Primer, di olah 2020

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan analisis data penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel disiplin dan lingkungan di CV. Ride One Gallery. Hal ini ditunjukkan dari hasil yang telah di analisis Sig. hitung $<$ Sig. tabel yaitu sebesar $0,016 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $2.502 > 2,01174$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap lingkungan. Pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan analisis data penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan disiplin dan lingkungan di CV. Ride One Gallery. Hal ini ditunjukkan dari hasil yang telah di analisis Sig.

hitung < Sig. tabel yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan thitung sebesar $6.086 > 2,01174$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap lingkungan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis data penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja di CV. Ride One Gallery. Hal ini ditunjukkan dari hasil yang telah di analisis Sig. hitung < Sig. tabel yaitu sebesar $0,962 > 0,05$ dan thitung sebesar $0,048 < 2,01290$. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Berdasarkan analisis data penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja di CV. Ride One Gallery. Hal ini ditunjukkan dari hasil yang telah di analisis Sig. hitung < Sig. tabel yaitu sebesar $0,962 > 0,05$ dan thitung sebesar $1.691 > 2,01290$. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Berdasarkan analisis data penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja di CV. Ride One Gallery. Hal ini ditunjukkan dari hasil yang telah di analisis Sig. hitung < Sig. tabel yaitu sebesar $0,545 > 0,05$ dan thitung sebesar $(-0.610) < 2,01290$. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan Berdasarkan analisis data penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan sebagai variabel intervening. Hal ini ditunjukkan melalui uji sobel dengan nilai thitung $0,288 < t$ tabel 2.01174 .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar $0,008$. Sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan sebesar $(-0,035)$. Hal ini berarti, pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja justru memperlemah hubungan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan sebagai variabel intervening.

Berdasarkan Berdasarkan analisis data penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan sebagai variabel intervening. Hal ini ditunjukkan melalui uji sobel dengan nilai thitung $0,301 < t$ tabel 2.01174 .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,0960$. Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan sebesar $(-0,086)$. Hal ini berarti, pengaruh motivasi secara langsung

terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja justru memperlemah hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel disiplin secara signifikan berpengaruh terhadap lingkungan maka, hipotesis 1 diterima.
2. Variabel motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap lingkungan maka, hipotesis 2 diterima.
3. Variabel disiplin, secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis 3 tidak diterima.
4. Variabel motivasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis 4 tidak diterima.
5. Variabel lingkungan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis 5 tidak diterima.
6. Variabel lingkungan kerja tidak mampu memediasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 6 ditolak.
7. Variabel lingkungan kerja tidak mampu memediasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 7 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- A A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Afandi, Daya Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Penerbitan Zanafa.
- Budianto, A.Aji, Tri., Dan Katini Amelia 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 3, No. 1; 100-124).
- DAFTAR PUSTAKA
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadari Nawawi, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Universitas Gajah Mada.
- Handoko T. Hani, (2012), Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.: Grasindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufiq, muchamad. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin
- Jorgi, B. A., & Achmad, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel

- Intervening (pada CV Nagamas Motor Cabang Wonogiri) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air
- Kerlina, D. R. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) KESEHATAN DIVRE VII SURABAYA (Doctoral dissertation, Uin Sunan Ampel Surabaya).
- Latief, B. 2012. Faktor-Faktor yang Melatiefmpengaruhi Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Kinerja Manajemen dan Akuntansi*. 1(1)
- Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, 2(1), 79–97.
- Muzammil, Aidil. 2014. Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat *Jurnal. RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Jom Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober.*
<http://download.portalgaruda.org/article diakses 24 Maret 2017>.
- Noah, Y. & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society* 1(2), 36- 43
- Pramana, A. . G. K., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(9), 1175–1188
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rofi, A. (2012). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1-21.
- Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: Uin Press.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Paramedia Group.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.