

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal (Hanafi & Zulkifli, 2018), untuk mewujudkan kinerja yang optimal perusahaan harus menciptakan kondisi yang memungkinkan hal tersebut. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan optimal agar tercapai efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Sumber daya manusia yang bekerja dengan optimal diharapkan mampu membawa dampak baik bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Pembahasan mengenai sumber daya manusia tentunya akan menyangkut tentang kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2016) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Armstrong dan Baron (Lawasi & Triatmanto, 2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja baik dan optimal yang dimiliki karyawan diharapkan akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sebaliknya, tujuan perusahaan

sukar tercapai apabila karyawannya yang bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan selalu berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan memudahkan manajer mengidentifikasi apa yang menjadikan kinerja karyawan optimal. Menurut Luthan (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya: kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi, kerjasama tim, keterlibatan dalam organisasi, dan disiplin kerja.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tentu saja, setiap individu harus mematuhi setiap peraturan yang ada, tidak hanya untuk bawahannya tetapi juga pemimpin mereka karena jika seorang pemimpin mematuhi peraturan tentu saja sebagai bawahannya juga akan mengikuti seorang pemimpin. Tanpa disiplin kerja yang baik, suatu organisasi tidak akan berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan oleh seorang pemimpin dan bawahan sehingga hasil kerja meningkat dan karyawan selalu memberikan kinerja yang tepat juga.

Disiplin kerja merupakan bagian/variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Ferawati, 2017).

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Selain itu dalam melakukan pekerjaannya, seorang karyawan akan merasa lebih nyaman jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana karyawan bekerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada pabrik yang akan didirikan oleh perusahaan tersebut (Ahyari, 2016). Lingkungan kerja yang meliputi penerangan, ruang gerak, keadaan suara, pertukaran udara, keamanan tempat kerja, pelayanan kesehatan, kafetaria dalam pabrik, penyediaan kamar mandi dan kamar kecil, hubungan antar karyawan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk itu, maka adanya lingkungan kerja yang baik sangatlah diperlukan agar tercipta suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman serta menyenangkan. Dengan lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan secara tidak langsung juga akan mempengaruhi produktivitas dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan sesuatu yang diharapkan ketika sebuah penelitian sudah selesai. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan agar memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja, sehingga akan tercapainya efisiensi dan efektivitas suatu organisasi.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini, yaitu:

1. Disiplin kerja adalah konsistensi dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaan secara *continue* dan sesuai dengan aturan dari perusahaan dan tidak melakukan penyelewengan kerja.
2. Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja dan melaksanakan tugas yang diberikan sehari-hari.
3. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Objek penelitian ini adalah PT. Mandala Finance Cabang Masamba.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk karyawan dan untuk organisasi. Tujuan suatu organisasi akan terwujud lewat produktivitas kerja karyawan yang baik dimana didalamnya karyawan harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu disiplin kerja sangat penting dan dibutuhkan di dunia organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Selanjutnya menurut Wursanto (2015) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan hanya unsur paksaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya menurut Sutrisno (2014) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan

perusahaan. Selain dari pada itu, Sinungan (2015) juga menyatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau berupa ketaatan terhadap peraturan - peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Para karyawan datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.
2. Berpakaian rapi. Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi, sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.
3. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati - hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan kantor, maka

dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu, dalam menggerakkan perlengkapan kantor harus hati - hati sehingga produktivitas kerjanya juga baik.

4. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati - hati. Sikap hati - hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati - hati dalam menggerakkan perlengkapan kantor, maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu, dalam menggerakkan perlengkapan kantor harus hati-hati sehingga produktivitas kerjanya juga baik.
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah tindakan moral yang didalamnya terkandung ketekunan, ketaatan dan sikap yang hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara pelaku - pelaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Jenis – jenis disiplin kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 2015) terdiri dari:

1. *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah

menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

2.1.3 Prinsip prinsip pendisiplinan

Mengkondisikan karyawan suatu organisasi atau perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan, antara lain:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan, harus diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa bingung.

3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera

Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda - bedakan.

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.

6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

2.1.4 Indikator kedisiplinan

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Peranan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/ hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, bila ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi/ hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Diana, 2015). Menurut Sedarmayati (2014) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Jika lingkungan kerja baik maka hal itu dapat memacu semangat kerja yang tinggi yang pada akhirnya dapat memicu kinerja karyawan atau pegawai. Menurut Nitisemito (2014) Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan, diantaranya:

1. Warna

Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini berarti listrik dan juga sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara

Sirkulasi udara yang baik; akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.

5. Jaminan terhadap keamanan

Keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan disini termasuk keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7. Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.2.2 Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2014) terdiri dari:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan pasti selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja adalah impian setiap karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja atau peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau berfungsi dengan baik. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian kinerja

Pengertian kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Rialmi, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan yang juga disebut standar kerja. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan oleh pekerjaan tertentu untuk diselesaikan dan merupakan perbandingan tujuan atau target yang ingin dicapai. Seorang karyawan dikatakan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, jika hasil pekerjaan yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui bahwa perlu dilakukan evaluasi kinerja setiap karyawan di perusahaan. Untuk mengetahui berapa banyak kontribusi karyawan kepada perusahaan dan apakah kinerja karyawan di bawah atau memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Bangun, 2016).

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (kemampuan), keterampilan (*skill*) dan motivasi. Karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dianggap sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan bekerja, bahkan jika seseorang memiliki kemampuan maka kinerjanya tidak seperti yang diharapkan.

2.3.2 Kategori pengukuran kinerja

Ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, yaitu:

1. Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan atau informasi yang ia miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Keandalan adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat dipercaya saat menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal menindaklanjuti pekerjaan.
3. Ketersediaan, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu kegiatan yang diselesaikan oleh karyawan dan keakuratan catatan kehadiran karyawan.
4. Kemandirian adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari atasannya.

2.3.3 Indikator kinerja

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Menurut Bangun (2016), indikator kinerja dapat diukur melalui sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diminta oleh pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan pada pekerjaan lain. Jadi, jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan di bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran karyawan dalam melakukannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan di suatu perusahaan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh satu karyawan, jadi dibutuhkan kerja sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya untuk bekerja dengan kolega lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Ghozali (2017). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama kabupaten banjar.	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan upah (X3).	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Hal ini terbukti bahwa nilai thitung sebesar $3.406 > 2.056$ dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
2	Nurchayati (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur)	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini dapat diketahui: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. (3) kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih memperhatikan masalah kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Nilai t hitung pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 7,869, dan karena $7,869 < 0,675$. Selain itu juga diketahui nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,005$ maka hipotesis diterima.
3	Apfia Ferawati. 2017. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan.	Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2).	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.	Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.15, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$.
4	Damayanti. 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Blambangan Banyuwangi	Kinerja Karyawan (Y), Dukungan Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Pelatihan (X4)	Regresi Linier Berganda	Dukungan Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Pelatihan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Blambangan Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar $2,654 > t$ tabel $1,660$ dan taraf signifikansi sebesar $0,009 < \alpha = 0,05$.
5	Nurcahyati. 2016. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur)	Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2). Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini dapat diketahui: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. (3) kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih memperhatikan masalah kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
6	Ghozali. 2017. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama kabupaten banjar	Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Upah (X3). Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.
7	Khasanah. 2016. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di waroeng spesial sambal (ss) Yogyakarta.	Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2). Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,544 dan nilai signifikansi 0,000. Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,291.; Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai β 0,441 untuk kompensasi dan nilai β 0,199 untuk lingkungan kerja
8	Khusna. 2015. Pengaruh kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di cv. Sunteak alliance jepara).	Kompensasi (X1) Lingkungan kerja (X2). Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian tersebut, dilihat secara parsial dengan uji t bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan thitung (2,843) > ttabel (1,998). Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan $F_{hitung} (12,054) > F_{tabel} (3,09)$. Dan secara koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 25,4%
9	Pada. (2017). Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Survei pada CV Aji Bali Jaya Wijaya di Surakarta).	Upah (X1) Lingkungan kerja (X2). Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan upah, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta. Motivasi tidak memoderasi pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta. Variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel upah, karena sebagian besar regresi besar koefisien, koefisien regresi antara variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja

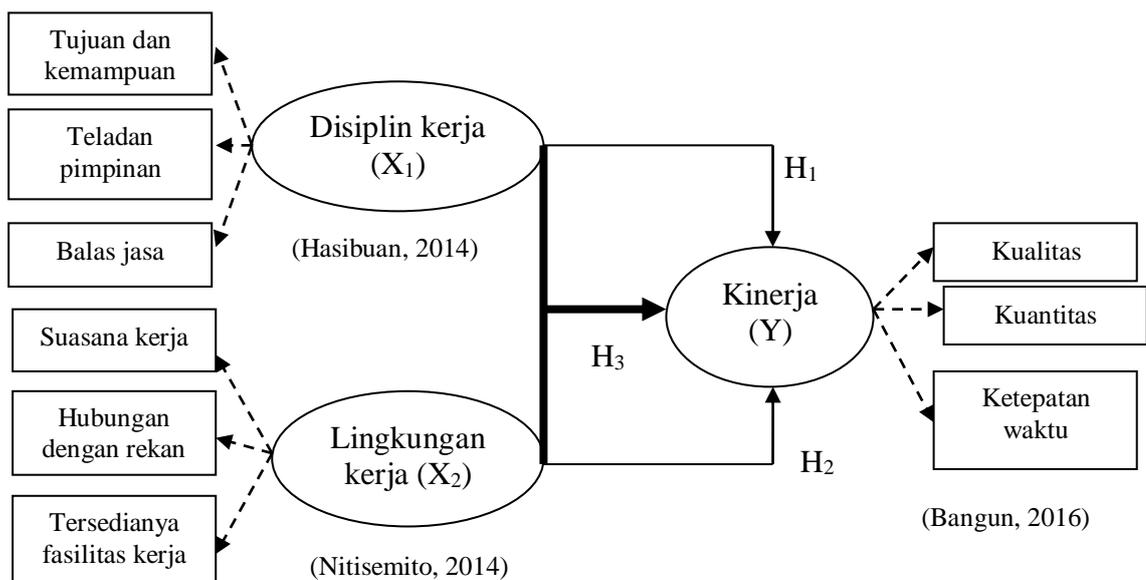
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
10	Damayanti. 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Blambangan Banyuwangi	Kinerja Karyawan (Y), Dukungan Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Pelatihan (X4)	Regresi Linier Berganda	Dukungan Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Pelatihan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Blambangan Banyuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar $2,654 > t$ tabel $1,660$ dan taraf signifikansi sebesar $0,009 < \alpha$ ($\alpha = 0,05$).

2.5 Kerangka Konseptual

Mempermudah pemahaman tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba, maka dapat digambarkan sebagai berikut ini:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Keterangan:

 : Variabel penelitian

 : Indikator variabel

 : Pengaruh secara parsial

 : Pengaruh secara simultan

 : Garis indikator

2.6 Hipotesis

1. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba.
2. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba.
3. Diduga bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif, yaitu desain penelitian yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik (angka-angka). Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2016).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat untuk diadakan suatu penelitian, sedangkan waktu penelitian adalah saat penelitian tersebut akan dilaksanakan.

3.2.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mandala Finance Cabang Masamba yang beralamat di Jalan Poros Trans Sulawesi, Kasimbong, Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan.

3.2.2 Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan sejak mendapat rekomendasi dari LPPM Universitas Muhammadiyah Palopo.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2015). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Mandala Finance Cabang Masamba sebanyak 32 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2015). Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah karyawan PT. Mandala Finance Cabang Masamba sebanyak 32 orang. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, yaitu jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah populasi yang ada.

3.4 Sumber Data

Dalam penulisan proposal ini maka peneliti menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung pada objek penelitian yang masih berupa data mentah atau masih perlu diolah, seperti hasil penyebaran kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu melalui hasil jurnal dan lain-lain yang dianggap penting atau relevan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Instrumen pertanyaan dalam kuesioner penelitian ditutup karena jawaban alternatif disediakan. Sedangkan

penelitian kepustakaan adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, skripsi, tesis, dan sebagainya. Metode studi literatur dalam bentuk penelitian sebelumnya dan informasi lain digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Sedangkan metode wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah pelanggan dan karyawan PT. Mandala Finance Cabang Masamba.

3.6 Definisi Operasional

1. Variabel X_1 dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (variabel independen) yang digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan PT. Mandala Finance Cabang Masamba dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Indikatornya (Hasibuan, 2014) yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa. Cara pengukuran menggunakan kuesioner.
2. Variabel X_2 dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (variabel independen) yang digunakan untuk menilai kondisi lingkungan karyawan dalam bekerja sehari-hari di PT. Mandala Finance Cabang Masamba. Indikator lingkungan kerja (Nitisemito, 2014), yaitu: suasana kerja, hubungan dengan rekan dan tersedianya fasilitas kerja. Cara pengukuran menggunakan kuesioner.
3. Variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja (variabel dependen) yang digunakan untuk menilai pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan PT. Mandala Finance Cabang Masamba Indikatornya (Bangun, 2016), yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu. Cara pengukuran menggunakan kuesioner.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert, dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Cukup Setuju (skor 3), Kurang Setuju (skor 2) dan Tidak Setuju (skor 1).

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Langkah selanjutnya adalah secara statistik, angka korelasi diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total, atau membandingkannya dengan nilai r korelasi angka bebas yang menunjukkan valid. Dalam studi ini tes validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial). Untuk menentukan nomor item yang valid dan gugur, perlu untuk berkonsultasi dengan tabel momen produk. Kriteria untuk mengevaluasi uji validitas adalah:

1. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Sebuah kuesioner dikatakan dapat diandalkan atau dapat diandalkan jika jawaban seseorang untuk pertanyaan itu konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha 0,60. Untuk mengetahui bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan, tes reliabilitas kuesioner akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 23.

3.8.3 Metode Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik.

Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linear regression*) menurut Sugiyono (2016) secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Disiplin kerja

X₂ : Lingkungan kerja

e : Error

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terdapat jumlah variabel independen yang masuk kedalam model.

3.8.5 Uji Hipotesis

1. Uji parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah secara langsung melihat jumlah derajat kebebasan (*degree of freedom*) (Ghozali, 2016).

2. Uji simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen atau terikat. Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran umum lokasi penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Mandala Multifinance

PT. Mandala Multi Finance Tbk, yang berkantor pusat di Wisma Millenia Lt.6, Jl. Haryono Kav. 16, Jakarta Selatan 12810, didirikan pada tanggal 26 November 2000 dengan nama PT. Mandala Multi Finance Tbk. Dan mulai beroperasi pada bulan juni 2001. Sejak berdiri sampai dengan tahun 2012, PT. Mandala Multi Finance Tbk. Memfokuskan diri untuk memberikan kepuasan kepada para konsumen khususnya konsumen motor. Mulai awal tahun 2009, PT. Mandala Multi Finance Tbk. Cabang Masamba semakin melebarkan sayapnya dengan memberikan pinjaman berupa Pembiayaan Sepeda Motor dan Pembiayaan Syariah.

Mulai tahun 2005, PT. Mandala Multi Finance Tbk lebih ekspansif dengan membuka cabang-nabang di sekitar Sulawesi Selatan serta pada tahun 2006 PT. Mandala Multi Finance Tbk mulai merambah pasar sumatera dengan membuka cabang di Bandar Lampung, pada tahun 2007 , PT. Mandala Multi Finance Tbk telah membuka 4 cabang baru yaitu di Kelapa Gading Jakarta, Medan, Palembang, dan Cirebon. Pada tahun 2008, PT. Mandala Multi Finance Tbk juga telah membuka sejumlah cabang baru di pulau jawa, Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi sehingga jumlah cabang sampai saat ini sekitar 120 cabang.

Untuk pengembangan selanjutnya PT. Mandala Multi Finance Tbk di buka pada pertengahan 2008. Sejalan dengan tingkat kebutuhan masyarakat akan kebutuhan kendaraan yang semakin tinggi, pemasaran tidak hanya di wilayah Luwu Raya tetapi sudah merambah ke wilayah Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara.

2. Tugas dan Uraian Tugas

Adapun tugas dan uraian tugas dari masing-masing karyawan PT. Mandala Multi Finance Tbk. Cabang Masamba dapat di uraikan sebagai berikut :

a. Kepala Cabang

- 1) Memimpin dan menentukan kebijaksanaan tata tertib perusahaan.
- 2) Mengurus dan menjaga perusahaan, menetapkan tata tertib serta cara menjalankan perusahaan dengan baik.
- 3) Mengusahakan hubungan yang baik dengan pemerintah serta pihak-pihak yang terkait dengan perusahaan serta masyarakat setempat
- 4) Mengusahakan rencana anggaran pendapatan dan belanja tahunan perusahaan.
- 5) Membuat kebijaksanaan perusahaan mengenai strategi pemasaran dan penjualan produk.
- 6) Menyusun program kerja tahunan cabang serta mengevaluasi kinerja bawahan.

b. Administrasion head

- 1) Bertanggung jawab atas segala izin yang menyangkut perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab atas administrasi dan inventaris perusahaan serta menjalankan operasional perusahaan jika kepala cabang berhalangan hadir.

- 3) Membuat pembukuan serta laporan keuangan dengan tepat waktu
- 4) Membantu pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan keuangan dan administrasi, termasuk menyiapkan rencana anggaran periodik
- 5) Mengatur jumlah stock kendaraan yang di order dari pabrik dan membuat laporan penjualan.

c. Marketing Supervisor

- 1) Mengatur dan menyusun rencana pemasaran
- 2) Memperbaiki dan meningkatkan hubungan kerja dengan para konsumen
- 3) Merencanakan, mengembangkan merumuskan, mengkoordinasikan, mengawasi kebijaksanaan program dan strategi di bidang pemasaran, promosi, penjualan dan penelitian pasar serta bertanggung jawab terhadap kelancaran penjualan perusahaan.

d. Kepala Bengkel

- 1) Bertanggung jawab atas pelayanan service motor konsumen pengguna motor.
- 2) Mengatur dan membuat program dalam rangka memuaskan pemilik sepeda motor
- 3) Menjaga stock spare part kendaraan di gudang
- 4) Meningkatkan kepuasan konsumen dalam menggunakan sepeda motor.

4.1.2 Karakteristik responden

Pada penelitian yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan, peneliti memperoleh data dari responden yang telah diberikan lembar kuesioner oleh peneliti, adapun data tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: usia 21-30 tahun, 32-40 tahun dan usia > 40 tahun. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 tahun	16	50,0
2	31-40 tahun	12	37,5
3	> 40 tahun	4	12,5
Jumlah		32	100

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sekitar 50,0% dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sekitar 37,5% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berusia > 40 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau sekitar 12,5% dari seluruh jumlah responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	62,5
2	Perempuan	12	37,5
Jumlah		32	100

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 orang atau sekitar 62,5% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau sekitar 37,5% dari seluruh jumlah responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu: SD, SMP, SMA dan sarjana. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	2	6,3
3	SMA	21	65,6
4	Sarjana	9	28,1
Jumlah		32	100

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SD tidak ada (0%), responden yang berpendidikan SMP yaitu 2 orang atau sekitar 6,3% dari seluruh jumlah responden, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 21 orang atau sekitar 65,6% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu ada 9 orang atau sekitar 28,1% dari seluruh jumlah responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja menguraikan atau menggambarkan lamanya kerja responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: < 3 tahun, 3-6 tahun dan > 6 tahun. Adapun karakteristik responden menurut lama kerja dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 3 tahun	12	37,5
2	3-6 tahun	19	59,4
3	> 6 tahun	1	3,1
Jumlah		32	100

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan lama kerja, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang lama kerja < 3 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sekitar 37,5% dari seluruh jumlah responden, responden yang lama kerja 3-6 tahun yaitu 19 orang atau sekitar 59,4% dari seluruh jumlah responden, dan responden yang lama kerja > 6 tahun yaitu 1 orang atau sekitar 3,1% dari seluruh jumlah responden.

4.1.3 Analisa data

1. Uji validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji validitas variabel disiplin (X1)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
D1	0,755	0,349	Valid
D2	0,649	0,349	Valid
D3	0,708	0,349	Valid
D4	0,887	0,349	Valid
D5	0,521	0,349	Valid
D6	0,496	0,349	Valid
D7	0,402	0,349	Valid
D8	0,600	0,349	Valid
D9	0,690	0,349	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Untuk mengukur nilai validitas disiplin kerja (X1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 32 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,349$. Jika hasil validitas berada di atas 0,349 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel disiplin (X1) pada tabel 4.5, hasil analisisnya diatas $r = 0,349$ sehingga disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel disiplin kerja (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.6 Uji validitas variabel lingkungan kerja (X2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
LK1	0,535	0,349	Valid
LK2	0,651	0,349	Valid
LK3	0,552	0,349	Valid
LK4	0,497	0,349	Valid
LK5	0,811	0,349	Valid
LK6	0,756	0,349	Valid
LK7	0,518	0,349	Valid
LK8	0,515	0,349	Valid
LK9	0,480	0,349	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Untuk mengukur nilai validitas lingkungan (X2) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 32 responden sehingga nilai pada

Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,349$. Jika hasil validitas berada di atas $0,349$ maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel lingkungan (X2) pada tabel 4.6, hasil analisisnya diatas $r = 0,349$ sehingga disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel lingkungan (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.7 Uji validitas variabel kinerja (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KJ1	0,449	0,349	Valid
KJ2	0,485	0,349	Valid
KJ3	0,483	0,349	Valid
KJ4	0,626	0,349	Valid
KJ5	0,628	0,349	Valid
KJ6	0,578	0,349	Valid
KJ7	0,559	0,349	Valid
KJ8	0,865	0,349	Valid
KJ9	0,765	0,349	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Untuk mengukur nilai validitas kinerja (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 32 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,349$. Jika hasil validitas berada di atas $0,349$ maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja (Y) pada tabel 4.7, hasil analisisnya diatas $r = 0,349$ sehingga disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Tabel 4.8 Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Disiplin kerja	0,820	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja	0,736	0,600	Reliabel
Kinerja	0,871	0,600	Reliabel

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Cara Pengambilan Keputusan :

- a. Jika $r \text{ Alpha} > 0,600$ maka reliabel.
- b. Jika $r \text{ Alpha} < 0,600$ maka tidak reliabel.

Analisis: Tabel 4.8 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha sebesar 0,820; 0,736; dan 0,871. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

3. Hasil model estimasi

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier berganda. Model regresi linier berganda menggambarkan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Model estimasi persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Variabel disiplin

X2 = Variabel lingkungan kerja

e = Variabel pengganggu (Standard error)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.251	5.983		.878	.387
	Disiplin Kerja	.651	.129	.597	5.030	.000
	Lingkungan Kerja	.465	.153	.360	3.033	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut: $Y = 5,251 + 0,651X1 + 0,465X2$

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

- Nilai a (konstanta) sebesar 5,251, artinya apabila tidak ada variabel independen atau sama dengan nol maka kinerja sebesar 5,251.
- Nilai koefisien disiplin (b1) sebesar 0,651. Artinya, setiap ada kenaikan variabel disiplin kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,651.

- c. Nilai koefisien lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,465. Artinya, setiap ada kenaikan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,465.

4. Uji t-statistik (uji parsial)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

Tabel 4.10 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.251	5.983		.878	.387
	Disiplin Kerja	.651	.129	.597	5.030	.000
	Lingkungan Kerja	.465	.153	.360	3.033	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil olah data SPSS (2023)

Pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai t hitung disiplin kerja (X_1) adalah 5,030. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian ($32-3 = 29$). Nilai signifikan pada $\alpha=5\%$, sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 29, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,699.

Nilai t-hitung disiplin kerja $>$ t-tabel ($5,030 > 1,699$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba.

Nilai t-hitung lingkungan kerja $>$ t-tabel ($3,033 > 1,699$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba.

5. Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

Tabel 4.11 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.898	2	129.949	27.313	.000 ^b
	Residual	137.977	29	4.758		
	Total	397.875	31			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai F hitung adalah 27,313. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel F yang sudah ada. Nilai F tabel adalah 3,33.

Nilai F-hitung $>$ F-tabel ($27,313 > 3,33$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung disiplin kerja $>$ t-tabel ($5,030 > 1,699$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba.

Disiplin merupakan perilaku kerja karyawan, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mariam (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung lingkungan kerja $>$ t-tabel ($3,033 > 1,699$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel lingkungan signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Kriyanto (2014), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Widodo (2015) juga menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja yaitu menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Menurut Hanafi (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaa dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan terbagi atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan

berbentuk fisik dan berwujud, mencakup dari fasilitas kerja yang digunakan sehari-hari dalam menyelesaikan pekerjaan berupa tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik seperti hubungan yang baik, kerja sama dan komunikasi yang lancar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurcahyati (2016) yang berjudul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur). Hasil penelitian ini dapat diketahui: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. (3) kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih memperhatikan masalah kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sejalan pula dengan penelitian Ferawati (2017) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F-hitung $>$ F-tabel ($27,313 > 3,33$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan 95%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba, nilai t-hitung disiplin kerja $>$ t-tabel ($5,030 > 1,699$).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba, nilai t-hitung lingkungan kerja $>$ t-tabel ($3,033 > 1,699$).
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Masamba, nilai F-hitung $>$ F-tabel ($27,313 > 3,33$).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahyari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Bangun, Wilson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Damayanti, Nurul. 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Blambangan Banyuwangi. *Jurnal Publikasi Universitas Dr. Soetomo Surabaya*, Vol 1 No1.
- Ferawati, Apfia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, Vol. 5 No.1.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete: dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 3, No. 1.
- Hanafi, A., dan Zulkifli. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, Vol. 7 No. 2.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Andi Aziz Alimul. 2015. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Salemba Medika. Jakarta.
- Khusna. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)*. (<http://eprints.walisongo.ac.id/5471/>)
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Unmer*, Vol. 5 No. 1.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Tenth Edition. McGraw-Hill Companies Inc.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Ghalia.

- Nurchayati, Wiwiet Eka. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No.2.
- Pada. 2017. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Survei pada CV Aji Bali Jaya Wijaya di Surakarta)*. (<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1675>).
- Rialmi, Zackharia. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3 No.2.
- Saryono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Nuha Medika. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group. Jakarta.
- Terry, G.R. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto, IG. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Pustaka. Jakarta.