

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. SREGEP YOGYAKARTA

Sri Rejeki¹, Linawati², Sofiati³, Achmad Marzuki⁴
¹²³⁴STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
linawati7306@yahoo.com²

Abstract

This research is intended to analyze the influence of motivation, discipline, work environment and work commitment on the employee performance of UD. Sregep Yogyakarta. The respondents consist of 70 respondents. Questionnaire are used to collect data from the respondents and the data were analyzed by Multiple Regression Analysis. The result of the study indicates that: (i). Motivation has no significant influence on the employee performance (ii). Discipline has significant influence on the employee performance (iii). Work environment has no significant influence on the employee performance (iv) Work commitment has significant influence on the employee performance (v) Motivation, discipline, work environment, and work commitment simultaneously has significant influence on the employee performance.

Keywords: *Motivation, Discipline, Work Environment, Work Commitment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan baik skala nasional maupun internasional menyadari arti pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) bagi perusahaan. Persaingan yang semakin ketat di era digital saat ini membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan dan memenangkan persaingan. Perkembangan teknologi dalam bidang digital menuntut tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat menguasai teknologi, diantaranya kebutuhan akan kecepatan pelayanan, informasi, dan dokumentasi. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal agar setiap karyawan mempunyai produktivitas tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peran manajemen khususnya manajer SDM juga dituntut untuk mengelola kinerja karyawan agar mempunyai kemampuan dan kompetensi tinggi agar dapat bekerja secara maksimal di perusahaan.

UD. Sregep merupakan perusahaan yang bergerak di bidang daur ulang kertas bekas dengan tujuan untuk menjaga lingkungan dan mengurangi pencemaran yaitu dengan cara mengubah kertas bekas menjadi barang yang memiliki nilai jual. Pada tahun 1980, kertas bekas menjadi barang yang memiliki nilai jual, sehingga UD. Sregep melakukan jual beli kertas dan memprosesnya menjadi barang yang bisa dijual

kembali. UD. Sregep berdiri pada tahun 1994 dan dalam kegiatannya terus berinovasi dalam hal operasional maupun *marketing*. Kegiatan operasional UD. Sregep awalnya menggunakan tenaga manusia, namun sekarang sebagian sudah menggunakan mesin. Pelayanan kepada pelanggan awalnya hanya menggunakan telepon kabel dan sekarang beranjak ke media sosial. Pada saat ini UD. Sregep memiliki 90 karyawan, 16 armada, 16 truk dimana setiap truk dipegang oleh 3 orang karyawan, 4 mesin press dimana setiap mesin dipegang oleh 4 karyawan, 3 mesin potong dimana setiap mesin dipegang oleh 2 orang dan sebuah *forklift* yang dipegang oleh 2 karyawan. Selama ini terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yang dialami karyawan UD. Sregep, diantaranya tidak adanya motivasi yang dilakukan atasan terhadap karyawan, menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, dan kurangnya kedisiplinan kerja karyawan.

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (*intrinsic*) dan faktor dari luar diri seseorang (*ekstrinsik*). Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja seseorang. Selain faktor motivasi, faktor disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Sutrisno, 2009). Adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa betah bekerja karena mereka merasa diperlukan (penting) oleh perusahaan sehingga mereka akan bekerja dengan senang hati. Hal ini akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka secara otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga dapat menghasilkan produktivitas dan prestasi kerja yang tinggi atau optimal.

Byron dalam Siagian (2015) mengatakan bahwa komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Seseorang yang memiliki komitmen kerja tinggi bisa dipastikan bahwa karyawan tersebut akan bekerja secara optimal karena dia merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya menjadi tanggung jawabnya untuk diselesaikan dengan baik. Seseorang yang memiliki komitmen kerja tinggi akan berusaha memotivasi dirinya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, seseorang yang memiliki komitmen kerja tinggi akan meningkatkan kinerjanya secara optimal agar tujuan dan keberhasilan perusahaan akan tercapai. Seseorang yang

memiliki komitmen kerja tinggi pada akhirnya juga akan membentuk karyawan yang loyal terhadap perusahaan.

Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memegang peranan sangat penting dalam suatu perusahaan, karena SDM merupakan faktor pengendali bagi sumber daya-sumber daya lainnya; seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. SDM dapat menjadi sumber keunggulan bersaing bagi perusahaan, karena SDM yang memiliki kinerja baik akan membuat perusahaan berhasil mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Mangkunegara, 2016). Karyawan yang bekerja dengan rasa senang dan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang tinggi pada akhirnya akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan utama dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Permasalahan dalam penelitian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini secara terperinci adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai atau karyawan perusahaan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan perusahaan. Jika kinerja perusahaan tinggi maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya begitu juga sebaliknya, jika kinerja suatu perusahaan rendah maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Kinerja perusahaan ini akan tercermin dari kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan.

Kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen kerja karyawan. Menurut Robbins dalam Siagian (2015), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Lebih lanjut Hasibuan (2016) menyampaikan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan suatu

semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang karyawan akan ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai. Menurut Mangkunegara (2016) faktor motivasi ada 7 yaitu: promosi, Prestasi kerja, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Tanggung jawab, Pengakuan, dan Keberhasilan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan baik sehingga karyawan akan memiliki prestasi kerja tinggi. Dengan demikian, kinerja perusahaan dan kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dan tujuan karyawan akan tercapai.

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 seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011). Menurut Hasibuan (2002), Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan, yakni terdapat 4 perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: 1). Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah; 2). Disiplin korektif, yaitu perusahaan membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat; 3). Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha mendukung hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner; 4). Perspektif utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatif. Disiplin kerja dapat di lihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Menurut Handoko (2008) jenis-jenis disiplin kerja yaitu: *Self Imposed Discipline* (yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri) dan *Command Discipline* (yaitu disiplin yang diperintahkan). Dengan adanya disiplin kerja tinggi yang dimiliki karyawan maka karyawan akan memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang optimal sehingga akan meningkatkan keuntungan dan keberhasilan perusahaan dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Sutrisno (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu terkait aktivitas manajerial dalam organisasi, baik yang berupa fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa betah bekerja karena mereka akan merasa diperlukan (penting) oleh perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan senang dan semangat bekerja tanpa perlu pengawasan yang ketat dari perusahaan. Dengan suasana demikian maka secara otomatis kinerja mereka juga akan meningkat sehingga dapat menghasilkan produktifitas dan prestasi kerja yang tinggi atau optimal.

Komitmen kerja menurut Robbins dalam Edison (2017) adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mangkunegoro (2016) juga mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Hasibuan (2016)

lebih lanjut mengatakan bahwa komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Dengan demikian, seorang karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan akan bekerja secara optimal (berkinerja tinggi) untuk perusahaan dan akan bertahan di perusahaan tersebut. Dengan lain dengan kata lain, seseorang yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan akan loyal terhadap perusahaan.

Menurut Handoko (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja juga didefinisikan sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Sikap suatu organisasi dalam menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melakukan pekerjaan. Sutrisno (2009) menyampaikan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Kinerja yang baik merupakan faktor utama untuk tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Meningkatnya kinerja seorang karyawan akan tergantung kepada sikap organisasi dalam memperlakukan karyawan, sehingga jika sikap organisasi baik maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Selain itu, kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Jika karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab. Kinerja karyawan juga terbentuk dari lingkungan kerja dan komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin baik lingkungan kerjanya maka karyawan akan merasa betah dan senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga mereka akan bekerja secara optimal, semakin jelek lingkungan kerjanya maka karyawan akan merasa malas bekerja sehingga akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi pada faktor komitmen kerja. Semakin tinggi komitmen kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerjanya, begitu juga sebaliknya bahwa semakin rendah komitmen kerja karyawan maka semakin rendah juga kinerjanya. Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian

Hipotesis 1: Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4: Komitmen kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 5 : Motivasi, disiplin, lingkungan kerja, komitmen kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

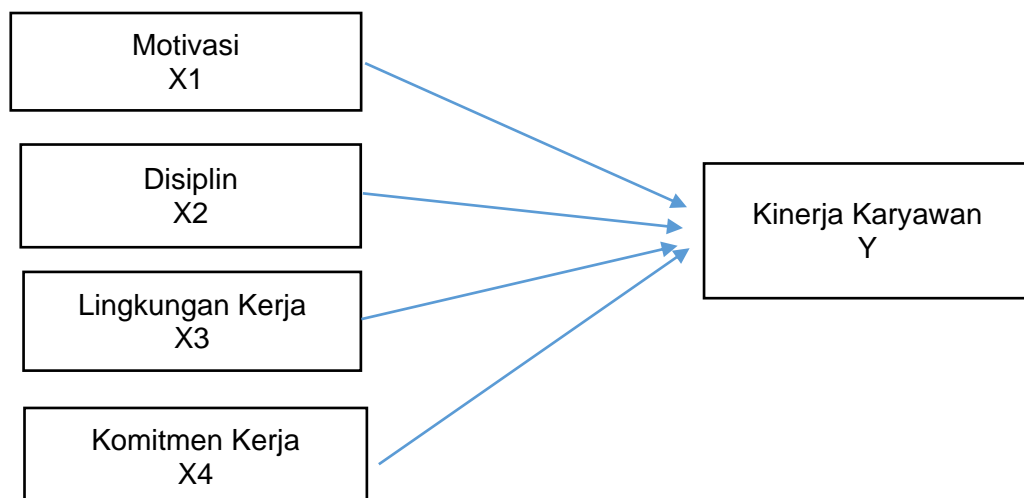
Penelitian Yang Relevan

1. Muhammad Deni 2017 Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik.
2. Fiya Mila Fatmawat, Sri Hartono, Istiatin 2020 Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar.
3. Puti Annisa Utari Dan Anna Marina 2018 Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi 'X'.

Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber: Konsep yang dikembangkan

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 5 bulan pada tahun 2021. Penelitian dilakukan pada karyawan UD. Sregep yang beralamat di Karanglo, Area Sawah, Tlogoadi, Kecamatan Mlati, Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti wawancara atau pengisian kuesioner (Umar, 1998). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa tanggapan karyawan terhadap variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 4 variabel independen (bebas) yang terdiri dari motivasi kerja (X1), disiplin (X2), lingkungan kerja (X3) dan komitmen kerja (X4) dan 1 variabel dependen (terikat) yaitu kinerja (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Arikunto menyampaikan bahwa jika populasi kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Sregep yang terdiri dari 90 karyawan, sehingga responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah 90 orang karyawan UD. Sregep yang telah bekerja selama 5 bulan atau lebih.

Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *non probabilistic sampling* dan metode pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan yang diperlukan atau penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010). Populasi penelitian ini adalah semua karyawan UD. Sregep yang terdiri dari 90 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan adalah karyawan UD. Sregep yang telah bekerja 5 bulan atau lebih. Dengan kriteria tersebut maka diharapkan responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian ini dapat memberikan penilaian secara obyektif terhadap variabel-variabel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 90 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel independen yang meliputi: motivasi (X1), Disiplin (X2), lingkungan kerja (X3), komitmen kerja (X4) dan 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi (X1)
Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan suatu semangat atau dorongan kerja (Hasibuan, 2016).
2. Disiplin
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 seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu terkait aktivitas manajerial dalam organisasi, baik yang berupa fisik maupun non fisik (Sutrisno, 2009)

4. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat dipercaya (Mangkunegara, 2016).

5. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Handoko, 2008).

Pengukuran Variabel

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel independen yang meliputi: motivasi (X1), Disiplin (X2), lingkungan kerja (X3), komitmen kerja (X4) dan 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Pengukuran kelima variabel dilakukan dengan menggunakan 35 pernyataan yang terdiri 6 pernyataan tentang variabel motivasi, 6 pernyataan tentang variabel disiplin, 6 pernyataan tentang variabel lingkungan kerja, 9 pernyataan tentang variabel komitmen kerja, dan 8 pernyataan tentang variabel kinerja. Semua instrument penelitian diukur dengan 5 poin skala likert dengan bobot dari 5 sampai dengan 1, dengan alternatif jawaban dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software computer* Program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi (X1), disiplin (X2), lingkungan kerja (X3), komitmen kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Analisis Deskriptif

Hasil penyebaran kuesioner terhadap 90 responden yang dijadikan sampel penelitian menunjukkan bahwa 70 responden (77,8%) mengisi kuesioner secara lengkap (dikembalikan), 12 responden (13,3%) yang tidak mengisi kuesioner secara lengkap dan 8 (8,9%) responden tidak mengembalikan kuesioner sehingga bisa dikatakan bahwa *response rate* penelitian ini sebanyak 77,8%. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut menunjukkan bahwa 70 responden dapat dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Tabel 1 dibawah ini merupakan tabel hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 1
Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Kuesioner yang disebar.	90	77,8 %
Kuesioner yang kembali.	70	13,3 %
Kuesioner yang tidak Kembali atau tidak lengkap.	20	08,9 %
Jumlah responden	90	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah responden	Presentase (%)
Laki-laki	28	40%
wanita	42	60%
Total	70	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa mayoritas responden adalah wanita yaitu sebanyak 42 orang (60%), sisanya laki-laki yaitu sebanyak 28 orang (40%), sehingga bisa dikatakan bahwa karyawan perusahaan UD. Sregep didominasi perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah responden	Presentase (%)
18-23	7	10%
24-28	15	21%
29-33	6	9%
34-38	14	20%
39-43	7	10%
44-48	10	14%
49-53	2	2%
54-58	10	14%
Total	70	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari segi usia, responden penelitian ini didominasi usia 24-28 tahun atau 21% dari seluruh responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat Pendidikan diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah responden	Prosentase
SLTP	11	15%
SLTA	39	55%
SMK	19	27%
S1	1	3%
Total	70	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4, klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan Pendidikan SLTA (55%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja diperlihatkan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah responden	Presentase (100%)
1	5-10 bulan	5	9%
2	10 bulan-1 tahun	30	42%
3	1-2 tahun	15	21%
4	2-3 tahun	12	17%
5	3-4 tahun	8	11%
	Jumlah	70	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa berdasarkan masa kerjanya, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 10 bulan sampai 1 tahun (42%).

2) Uji Instrumen

Uji instrument dalam suatu penelitian sangat penting untuk dilakukan. Uji instrument dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2018) uji validitas dapat dilakukan dengan cara mengoreksi item skor instrumen dengan skor total. Suatu item dikatakan valid jika menunjukkan ketepatan antara data sesungguhnya dengan apa yang tidak jauh berbeda dengan data yang dilaporkan penelitian dengan data yang sesungguhnya terjadi di lapangan penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji kehandalan instrument (kuesioner) penelitian. Selain harus valid, instrumen suatu penelitian juga harus reliabel atau konsisten. Menurut Sugiyono (2018), uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau suatu temuan. Pengujian dilakukan guna menguji konsistensi jawaban dari responden atas seluruh pernyataan.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi *content* dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2017). Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen tersebut valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen tersebut tidak valid

Berdasarkan r tabel dengan rumus df: n-2 maka diketahui hasilnya adalah 0,235. Tabel di bawah ini merupakan hasil uji validitas dalam penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Status
Motivasi (X1)	X1.1	0,563	0,235	Valid
	X1.2	0,569	0,235	Valid
	X1.3	0,479	0,235	Valid
	X1.4	0,631	0,235	Valid
	X1.5	0,547	0,235	Valid
	X1.6	0,576	0,235	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,478	0,235	Valid
	X2.2	0,510	0,235	Valid
	X2.3	0,578	0,235	Valid
	X2.4	0,597	0,235	Valid
	X2.5	0,637	0,235	Valid
	X2.6	0,663	0,235	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,520	0,235	Valid
	X3.2	0,679	0,235	Valid
	X3.3	0,651	0,235	Valid
	X3.4	0,544	0,235	Valid
	X3.5	0,589	0,235	Valid
	X3.6	0,562	0,235	Valid
Komitmen kerja (X4)	X4.1	0,500	0,235	Valid
	X4.2	0,603	0,235	Valid
	X4.3	0,568	0,235	Valid
	X4.4	0,556	0,235	Valid
	X4.5	0,639	0,235	Valid
	X4.6	0,491	0,235	Valid
	X4.7	0,677	0,235	Valid
	X4.8	0,572	0,235	Valid
	X4.9	0,471	0,235	Valid
Kinerja (Y)	X5.1	0,558	0,235	Valid
	X5.2	0,515	0,235	Valid
	X5.3	0,563	0,235	Valid
	X5.4	0,592	0,235	Valid
	X5.5	0,578	0,235	Valid
	X5.6	0,595	0,235	Valid
	X5.7	0,576	0,235	Valid
	X5.8	0,506	0,235	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 di atas maka terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada semua variabel, baik variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja, komitmen dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung > r tabel dari variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan yang memiliki nilai diatas 0.5 atau r hitung > r tabel 0,235.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen suatu penelitian selain harus valid juga harus reliabel atau konsisten. Menurut Sugiyono (2018), uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau suatu temuan. Pengujian dilakukan guna menguji konsistensi jawaban dari responden atas seluruh pernyataan. Alat ukur dinilai reliabel jika hasil pengukuran tersebut menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\alpha > 0,6$ maka data termasuk reliabel, sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* $\alpha < 0,6$ maka data tidak reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Role of thumb</i>	Keterangan
Motivas (X1)	0,654	0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	0,624	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,614	0,60	Reliabel
Komitmen kerja (X4)	0,739	0,60	Reliabel
Kinerja (X5)	0,699	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel motivasi (X1), disiplin (X2), lingkungan kerja (X3), komitmen kerja (X4) dan kinerja (Y) menunjukkan *cronbach's alpha* $> 0,6$, yaitu variabel motivasi adalah 0,654, variabel disiplin 0,624, variabel lingkungan kerja 0,614, variabel komitmen kerja 0,739 dan variabel kinerja 0,699. Hasil ini menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel ini dinyatakan reliabel atau bisa dipercaya.

3) Pengujian Hipotesis Dan Pembahasan

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji keberhasilan koefisien regresi secara parsial. Apabila nilai hitung \leq nilai tabel maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat. Ghozali (2013) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk masing-masing mengetahui hasil variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.196	3.324		4.571	.000
Motivasi (X1)	.020	.048	.067	.411	.685
Disiplin Kerja (X2)	.147	.050	.465	2.937	.007
Lingkungan Kerja (X3)	.032	.050	.098	.643	.526
Komitmen (X4)	.181	.048	.638	3.780	.001

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

a. *Dependent Variable*: Kinerja (Y)

Uji parsial (uji t) variabel X terhadap variabel Y pada tabel 8 menunjukkan hasil sebagai berikut:

- Pada variabel motivasi (X1), diperoleh sig t = 0,685 > t hitung 0,411 pada tingkat α atau level probabilitas (kepercayaan) 0,05. Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 tidak diterima, artinya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pada variabel disiplin kerja (X2), diperoleh sig t = 0,007 < t hitung 2,937 pada tingkat α atau level probabilitas (kepercayaan) 0,05. Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pada lingkungan kerja (X3) diperoleh sig t = 0,643 > t hitung 0,526 pada tingkat α atau level probabilitas (kepercayaan) 0,05. Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 tidak diterima, artinya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pada variabel komitmen kerja (X4) diperoleh sig t = 0,001 < t hitung 3,780 pada tingkat α atau level probabilitas (kepercayaan) 0,05. Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima, artinya bahwa komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Menurut Gozali (2039), uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan atau secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9 berikut;

Table 9
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	19.579	4	4.895	4.950	.004 ^b
Residual	24.721	25	.989		
Total	44.300	29			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

a. *Dependent Variable:* Kinerja (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Komitmen (X4), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Hasil Uji F pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,004 < F$ hitung = 4,950. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 terbukti. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X1) disiplin (X2), lingkungan kerja (X3), komitmen kerja (X4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

c. Pembahasan

Hasil uji t menunjukkan ada 2 variabel X yaitu variabel X1 (motivasi) dan variabel X3 (lingkungan kerja). Hasil tersebut mengandung implikasi bahwa tidak ditemukannya

pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dimungkinkan terjadi karena motivasi yang dilakukan atasan kepada karyawan di UD. Sregep hanya bersifat menegur tanpa membangun motivasi karyawan serta kurangnya arahan pimpinan terhadap karyawan. Pimpinan UD. Sregep selama ini tidak pernah mengadakan pelatihan bagi karyawan sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja atau hanya sekedar mengerjakan pekerjaan rutin saja. Pimpinan belum menyadari bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan merupakan sebuah kebutuhan yang mendorong produktivitas dan kinerja karyawan secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya maka seorang pemimpin harus mempelajari sifat/karakter bawahan dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepada karyawan agar karyawan dapat termotivasi dan berusaha mencapai hasil.

Hasil uji t pada tabel 8 juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan UD. Sregep. Hal ini bisa disebabkan karena baik perusahaan dan karyawan lebih memperhatikan faktor-faktor lain di luar faktor lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan misalnya; faktor gaji, tunjangan, fasilitas dan lain-lain. Faktor lingkungan kerja seharusnya juga menjadi prioritas bagi pimpinan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja dan suasana kerja yang harmonis dan baik antara pimpinan dan karyawan seharusnya menjadi faktor penting yang menjadi perhatian pimpinan perusahaan karena terciptanya kondisi tempat kerja dan suasana kerja yang harmonis dan baik antara pimpinan dengan bawahan akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan bagian atau komponen sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka hal ini akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Pada akhirnya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan selama 5 bulan di UD. Sregep, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kondisi dan keadaan lingkungan kerja yang terjadi di UD. Sregep terlihat dari kurang akrabnya antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, hal ini terjadi karena perbedaan faktor lingkungan sosial karyawan dimana masing-masing karyawan mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda dimana mayoritas karyawan UD. Sregep adalah lulusan SD yang mempunyai masa kerja lebih lama sedangkan minoritas karyawan adalah lulusan SLTA, sehingga hal ini menimbulkan jarak sosial dan adanya perlakuan berbeda dari pimpinan terhadap masing-masing karyawan sehingga hal ini lambat laun akan memberikan dampak negatif bagi karyawan dan terjadi perilaku diskriminatif diantara karyawan. Menurut Theodorson (2013) diskriminasi adalah perlakuan tidak seimbang terhadap golongan atau kelompok berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorial, atau atribut-atribut khas, seperti berdasarkan ras, kesukubangsaan, agama, atau keanggotaan kelas-kelas sosial, dan akhirnya hal ini menimbulkan tidak dapat tercapainya manfaat

maksimal dari lingkungan kerja itu sendiri, dimana manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian Deni (2017) mengenai “Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik” menunjukkan bahwa secara simultan, Kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Berdasarkan uji (parsial), variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t $0,001 < \alpha 0,05$ dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t $0,000 < \alpha 0,05$. Hasil penelitian Deni tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini dimana secara parsial variabel motivasi pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t $0,685 > \alpha 0,05$.

Hasil penelitian Fatmawati, Hartono, dan Istiatin (2020) mengenai “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar” menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar dengan nilai signifikansi F $0,000 < \alpha 0,05$. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig t $0,000 < \alpha 0,05$), variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (sig t $0,346 < \alpha 0,05$) dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig t $0,000 < \alpha 0,05$). Hasil penelitian Fatmawati, Hartono, dan Istiatin tersebut sejalan dengan penelitian ini dimana variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan (sig t $0,526 > \alpha 0,05$) dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (sig t $0,007 < \alpha 0,05$).

Penelitian Utari Dan Marina (2018) mengenai “Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi X” menunjukkan bahwa berdasarkan uji simultan (Uji F) maupun uji parsial (uji t), variabel komitmen kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi F $0,000 < \alpha 0,000$ dan signifikansi t untuk variabel komitmen kerja $0,004 < \alpha 0,05$ serta variabel motivasi kerja $0,005 < \alpha 0,005$. Hasil penelitian Utari dan Marina ini sejalan dengan penelitian ini dimana variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (sig t $0,526 > \alpha 0,05$) dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (sig t $0,007 < \alpha 0,05$).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis 1 tidak terbukti). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $t = 0,685 >$ tingkat α atau level probabilitas $0,05$.

2. Disiplin (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis 2 terbukti). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $t = 0,007 < \text{tingkat } \alpha$ atas level probabilitas 0,05.
3. Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis 3 tidak terbukti). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $t = 0,643 > \text{tingkat } \alpha$ atau level probabilitas 0,05.
4. Komitmen kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis 4 terbukti). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $t = 0,001 < \text{tingkat } \alpha$ atau level probabilitas 0,05.
5. Variabel motivasi (X1) disiplin (X2), lingkungan kerja (X3), dan komitmen kerja (X4) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) (hipotesis 5 terbukti). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $F = 0,004 < \text{tingkat } \alpha$ atau level probabilitas 0,05.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan UD. Sregep mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut penulis menyarankan agar atasan memberikan contoh dan pelatihan yang mampu menciptakan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan *reward* dan *punishment* yang membangun, misalkan kenaikan jabatan, kenaikan gaji dan lain-lain. Perusahaan juga dapat memberikan motivasi yang membangun yaitu dengan cara memberikan contoh atau bisa dengan pelatihan terhadap karyawan baik yang sudah lama bekerja atau pun karyawan baru atau dengan cara memberikan stimulus penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bentuk kenaikan gaji maupun jabatan, memperbaiki fasilitas kerja karyawan, dan meningkatkan kuantitas maupun kualitas tunjangan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan semakin loyal dan mempunyai kontribusi tinggi terhadap perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat berkinerja dengan baik dan mengerti apa dan bagaimana dalam menjalankan tugasnya, memiliki pengetahuan dan wawasan yang baik sehingga tidak terjadi *miss-understand* dalam menyelesaikan permasalahan dan menjadi jalan agar karyawan memiliki motivasi dan kinerja tinggi dalam bekerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam hal pengambilan keputusan terkait peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang.
3. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan saja, sedangkan masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya tanggung jawab dan pembagian tugas, cara komunikasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Oleh sebab itu perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Deni, Muhammad. 2017. Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)* |ISSN:1412-4521 Vol.15 No.4
- Fatmawat, F. Mila., Hartono, S., & Istiatin. 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Edunomika*, Vol.15No.4
- Ghozali, Imam. 2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. PT. Gramedia. Pustaka.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, MalayuS.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, MalayuS.P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi (cetakan kesembilan Belas ed.). Jakarta PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ketigabelas ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakaya.
- Utari, P. Annisa., &Marina, Anna. 2018. Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi 'X'. *Jurnal Menara Ekonomi*. ISSN: 2579-5295. Volume IV No.3.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke delapan*. Jakarta Kenana Perdana Media Group.
- Siagian, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke 23 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.