

---

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA CV. MITRA KARYA ABADI MEDAN

Monica Halim<sup>[1]</sup>, Triana Melinda Sinaga<sup>[2]</sup>

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : [monicahalim2106@gmail.com](mailto:monicahalim2106@gmail.com)<sup>1</sup>, [trianamelinda.tm@gmail.com](mailto:trianamelinda.tm@gmail.com)<sup>2</sup>

---

### Abstrak

CV. Mitra Karya Abadi Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam usaha distribusi berbagai macam sepatu dari sepatu anak-anak sampai sepatu dewasa. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Tujuan tersebut dilakukan sehingga perusahaan bisa dijadikan sebagai acuan untuk implementasi strategi terbaik dalam meningkatkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan sensus ataupun survei, jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana hasil dari penelitian dijelaskan dengan data yang telah dikalkulasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 85 responden yang berupa para karyawan yang bekerja di CV. Mitra Karya Abadi Medan dimana jumlah sampel yang diambil juga berupa 98 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui metode wawancara dan pembagian kuesionir yang akan di isi oleh responden-responden terkait. Jenis dan sumber data penelitian ini adalah dari data primer dan sekunder. Model analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah dengan menggunakan uji regresi berganda, parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.

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

---

### 1. LATAR BELAKANG

Tujuan dari perusahaan pada umumnya adalah untuk dapat bertahan dan berkembang di lingkungan pasar. Sebuah perusahaan agar dapat bertahan dan sekaligus berkembang di lingkungan pasar adalah dengan cara beradaptasi dan berusaha untuk memberikan performa yang baik sehingga perusahaan mampu untuk mencapai ekspektasi pasar dan juga mampu bersaing dengan kompetitornya. Sebuah perusahaan dinilai berhasil apabila mampu memberikan produk atau jasa yang bersaing dengan apa yang telah ada di pasar ataupun menciptakan solusi atas keresahan atau masalah yang timbul dalam sebuah lingkungan. Keberhasilan tersebut tidak luput dari kerja sama antar karyawan-karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Karyawan-karyawan memegang salah satu peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja dari para karyawan merupakan syarat mutlak bagi perusahaan untuk menjadi unggul dalam lingkungan pasar. Prestasi kerja merupakan suatu keberhasilan dari para karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas yang diberi baik itu mencakup ekspektasi ataupun target maupun juga melebihi apa yang telah diharapkan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, salah satunya adalah dari tingkat disiplin kerja dan situasi lingkungan kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi, adanya kedisiplinan kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan, atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu, udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan prestasi kerja karyawan. CV. Mitra Karya Abadi Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam usaha distribusi berbagai macam sepatu dari sepatu anak-anak sampai sepatu dewasa. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di CV. Mitra Karya Abadi Medan; penulis menemukan permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan juga prestasi kerja. Berdasarkan tingkat kedisiplinan

kerja, ditemukan bahwa masih banyak karyawan dari CV. Mitra Karya Abadi Medan datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan jam masuk kerja. Data keterlambatan karyawan CV. Mitra Karya Abadi Medan di rangkum dalam tabel 1 berikut:

**Tabel 1 Absensi Karyawan CV. Mitra Karya Abadi Medan**

Periode	Jumlah karyawan	Karyawan absen	Karyawan terlambat
April 2020	88	15	20
Mei 2020	88	18	26
Juni 2020	98	14	27

Sumber: observasi, 2020

Berdasarkan tabel 1 tersebut didapat bahwa karyawan pada CV. Mitra Karya Abadi Medan kerap terlambat datang dalam bekerja umumnya karyawan datang telat kurang lebih 15 sampai 25 menit dari jam masuk kerja. Jam masuk kerja perusahaan adalah pada pukul 08.00 WIB. Adapun alasan yang diberikan bervariasi dari macet hingga ada urusan keluarga. Perusahaan tidak menulis peraturan tertulis dengan jelas sehingga minimnya sanksi bagi para pelanggar. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan mengenai lingkungan kerja yang berada pada CV. Mitra Karya Abadi Medan. Ditemukan bahwa beberapa tempat tidak memiliki penerangan yang baik, ruangan yang tata letaknya kurang bagus dan sirkulasi udara kurang bagus sehingga ruangan terasa panas. Temuan tersebut dirangkum dalam tabel 2 berikut:

**Tabel 2 Lingkungan Kerja CV. Mitra Karya Abadi Medan**

Ruang	Temuan
Kantor	Tata letak barang berantakan
Gudang penyimpanan barang	Tata letak barang berantakan Panas Sirkulasi udara tidak lancar
Kamar mandi	Kurang pencahayaan

Sumber: obeservasi, 2020

Berdasarkan tabel 2 ditemukan bahwa ruangan kantor lebih sering terlihat berantakan daripada rapi. Kendala yang terjadi adalah terkadang para karyawan menjadi sulit untuk menemukan barang ataupun berkas yang ingin dicari. Tempat penyimpanan barang juga berantakan, panas dan sirkulasi udara tidak begitu lancar sehingga timbul perasaan yang tidak menyenangkan apabila berlama-lama di dalam tempat penyimpanan barang tersebut. Pada kamar mandi terdapat pencahayaan yang kurang, hasil tersebut terjadi dikarenakan ada bagian lampu yang telah rusak namun belum di perbaiki ataupun diganti dengan yang baru. Temuan pada tabel 1 dan 2 kemudian dikaitkan dengan tingkat prestasi kerja karyawan yang berada pada CV. Mitra Karya Abadi Medan, banyak keluhan-keluhan yang disampaikan kepada perusahaan mengenai performa-performa karyawan perusahaan. Keluhan-keluhan tersebut adalah bahwa karyawan sering memberikan informasi yang salah mengenai jumlah ketersediaan produk, beberapa karyawan tidak menguasai spesifikasi produk dengan jelas dan juga dibutuhkan waktu yang lama untuk memeriksa ketersediaan oleh barang yang diinginkan oleh pemesan. Berdasarkan masalah-masalah tersebut, maka ditetapkan untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan”**

## 2. LANDASAN TEORI

### Teori Manajemen

Menurut Manullang dalam Kartono “manajemen adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”[8]. Menurut John. D. Millet dalam Kartono juga berpendapat dalam bukunya yang berjudul *Management in the public service* bahwa “manajemen adalah proses dalam memberikan arahan pekerjaan kepada orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan.”[8]. Manajemen dapat dikatakan sebagai seni. Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja sama dengan orang lain. Seni manajemen terdiri dari kemampuan untuk melihat totalitas di bagian-bagian yang terpisah dari suatu kesatuan gambaran tentang visi. Seni manajemen mencakup kemampuan komunikasi visi tersebut. Aspek-aspek perencanaan kepemimpinan, komunikasi dan pengambilan keputusan mengenai unsur manusia tentang cara menggunakan pendekatan manajemen seni.

### Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Bangun menjelaskan bahwa “untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman dua fungsi, antara lain fungsi-fungsi manajerial (managerial function) dan operasional (operational function). Berdasarkan sumber daya-sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat dibagi ke dalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran.”[2] Fungsi-fungsi manajemen tersebut akan berkaitan dengan setiap bidang manajemen. Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi

operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula, manajemen pada bidang-bidang lainnya melakukan hal yang sama pada arah yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, tentunya, fungsi operasional pada setiap bidang manajemen tersebut berbeda. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia dalam organisasi seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja. Demikian pula dengan manajemen keuangan, produksi/operasi dan pemasaran, yaitu melaksanakan kegiatan-kegiatan manajemen terhadap fungsi-fungsi operasionalnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktifitas-aktifitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Dengan demikian, Bangun mendefinisikan manajemen sumber manusia “sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.” [2] Hasibuan menyatakan bahwa manajemen sumber manusia sebagai “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” [6] Sutrisno mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.” [16]

### **Teori Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “*Disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Menurut Hasibuan “disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat” [7]. Sedangkan menurut Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa “disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan” [17]. Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, Hasibuan mengemukakan bahwa “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan atau kepentingan pribadi.” [7]. Selanjutnya untuk lebih memperjelas arti dan makna disiplin kerja, Alex S. Nitisemito antara lain mengemukakan, bahwa “kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis” [10]

### **Teori Lingkungan Kerja**

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kondisi lingkungan disekitarnya, baik pengaruh negatif maupun pengaruh positif. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja hariannya. Setiap pekerja pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif karena rasa aman memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Karena secara psikologis, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah berada dalam tempat kerjanya dalam waktu yang cukup panjang untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan efisien. Hal ini mengakibatkan produktivitas karyawan menjadi tinggi dan optimism terhadap prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini mencakup gaji dan tunjangan, fasilitas kerja dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan antara karyawan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Nitisemito dalam Intaghina “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.” [10]. Menurut Sedarmayati dalam Intaghina, “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” [13]. Menurut Suyotno, “Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerjanya.” [17].

### **Teori Prestasi Kerja**

Sutrisno mengartikan “prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan” Bernadin dan Russel dalam Sutrisno memberikan definisi tentang “prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu” Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan Sutrisno. Lawler dan Porter dalam Sutrisno yang menyatakan bahwa “job performance (prestasi kerja) adalah *“successful role achievement”* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.” Prabu dalam Sutrisno menyatakan bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.” [15] Hasibuan dalam Sutrisno menyatakan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan

kesungguhan sertawaktu.”[15] Dari definisi-definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

**Penelitian Yang Relevan**

**Tabel 3 Penelitian Yang Relevan**

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Elie	Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada CV Fazar Silindo, Semarang.	Lingkungan kerja (x) Prestasi kerja (y)	lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 76.25% terhadap presatsi kerja karyawan pada CV Fazar Silindo, Semarang.
2	William	Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada CV. Baja Jaya Pratama, Riau.	Lingkungan kerja (x) Prestasi kerja (y)	lingkungan kerja yang mempunyai pengrauh sebesar 88.76% terhadap prestasi kerja di CV. Baja Jaya Pratama, Riau.
3	Marolop	Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mutiara Jaya, Riau	Disiplin kerja (x) Prestasi kerja (y)	Disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 84.63% terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mutiara Jaya, Riau.
4	Harry	Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Era Makmur, Surabaya.	Disiplin kerja (x) Prestasi kerja (y)	Disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 87.42% terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Era Makmur, Surabaya.

**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.

**3. METODE PENELITIAN**

**Populasi Dan Sampel**

Dalam penelitian ini, jumlah populasi adalah sebesar 98 orang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 98 orang, hal ini berdasarkan teori Arikunto yang menyatakan “ apabila populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka lebih baik mengambil seluruh populasi tersebut sebagi sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus, tetapi jika jumlah populasinya besar, maka dapat diambil sampel penelitian antara 10%-15% atau 20% -25% dari populasi tersebut.”[1]

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data penelitian digunakan Teknik sebagai berikut :

1. Dokumentasi  
Dokumentasi dilakukan dengan melakukan wawancara yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber yang berada pada CV. Mitra Karya Abadi Medan. Peneliti juga melakukan obeservasi berbagai lokasi yang berada di ruang lingkup CV. Mitra Karya Abadi Medan.
2. Kuesioner

Kuesioner dibagikan secara langsung kepada seluruh karyawan yang bekerja di CV. Mitra Karya Abadi Medan dengan tujuan supaya dapat diperoleh data dan informasi mengenai hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang sedang diteliti oleh penulis dalam penelitian ini. Kuesioner dibuat dalam bentuk daftar pernyataan dengan mencantumkan 5 alternatif jawaban dan setiap responden diwajibkan memilih 1 jawaban yang dianggap paling benar atau paling sesuai dengan pilihan responden.

3. Wawancara

Menurut Sugiono, “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya sedikit atau kecil.” [14]. Teknik wawancara ini dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan karyawan CV. Mitra Karya Abadi Medan untuk memperoleh informasi mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

**Teknik Analisis Data**

**Uji Validitas**

Arikunto mendefinisikan bahwa “uji validitas adalah kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.”[1]. yang rumusnya adalah sebagaiberikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien validitas skor butir pernyataan

X = skor butir soal tertentu untuk setiap responden

Y = skor total (seluruh total) untuk setiap responden

n = banyaknya responden

Sugiyono mengungkapkan bahwa syarat minimum untuk uji validitas adalah sebagai berikut:[14]

Jika r bernilai positif dan  $r \geq 0.30$ , artinya instrumen yang diuji dinyatakan valid. Jika r bernilai negatif dan  $r < 0.30$ , artinya instrumen yang diuji dinyatakan tidak valid.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan seberapa besar data yang ditampilkan tanpa kesalahan supaya dapat mengukur kestabilan data dan mengukur konsistensi data dari alat penelitian seperti kuesioner. Dalam penelitian ini reliabilitas data akan diuji melalui rumus Cronbach’s Alpha (Arikunto 2015, p.239):

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma^2 t$  = varians total

**Tabel 4 Skala Reliabilitas**

Skala	Reliabilitas
$\alpha < 0.60$	Rendah
$0.60 \leq \alpha \leq 0.80$	Moderat
$\alpha > 0.80$	Tinggi

Sumber: Arikunto, 2015

**Uji Multikolinearitas**

Ghozali mengungkapkan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau variabel indenpenden. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau variabel independen.[4] Ghozali mengungkapkan bahwa cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF ( Variance Inflation Factor) dengan ketentuan sebagai berikut:[4] Jika nilai tolerance  $> 0.10$ , dan nilai VIF  $< 10$ , artinya tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas atau variabel indenpenden dalam model regresi. Jika nilai tolerance  $\leq 0.10$  dan nilai VIF  $\geq 10$ , artinya terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas atau variabel indenpenden dalam model regresi.

**Uji Normalitas**

Kasmadi dan Sutyono mengungkapkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggambarkan bahwa sampel yang diambil

berasal dari populasi yang berdistribusi secara normal.[17] Kasmadi dan Sutyono mengungkapkan bahwa cara yang digunakan untuk menguji signifikansi normalitas data adalah dengan metode kolmogorov-smirnov, yaitu membandingkan nilai normalitas dengan taraf kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Kasmadi dan Sutyono menyatakan bahwa kriteria uji normalitas klomogrov-smirnov adalah:[17]

Jika nilai p value Sig  $\geq 0.05$ , artinya data terdistribusi normal.

Jika nilai p value Sig  $< 0.05$ , artinya data tidak terdistribusi normal.

**Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.[4] Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Park Glejser. Uji Park Glejser meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Park menyarankan menggunakan rumus:

$$\ln(\text{resid}^2) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

keterangan :

$\ln(\text{resid}^2)$  = nilai residual kuadrat yang ditransformasikan ke dalam log natural (sebagai variabel dependen)

$\beta_0$  = konstanta

$\beta_1 X_1$  = koefisien regresi variabel disiplin kerja

$\beta_2 X_2$  = koefisien regresi variabel lingkungan kerja

$e$  = error term

Nilai residual ( $e$ ) diperoleh dari  $Y$  observasi dikurangi dengan  $X$  observasi dikalikan dengan koefisiennya ( $Y$  hitung). Nilai yang dihasilkan adalah nilai error, atau nilai kesalahan yang diakibatkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Persamaan dalam uji Park Glejser di regres dengan metode OLS untuk menghasilkan nilai  $t$  yang akan diuji signifikansinya. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika variabel independen secara statistik signifikan terhadap variabel dependen nilai absolut, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika Variabel independen secara statistik tidak signifikan terhadap variabel dependen nilai absolut, maka terjadi homoskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Kasmadi dan Sunariah dalam Ghozalimengungkapkan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan variabel  $Y$  jika variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  dimanipulasi secara bersama-sama terhadap variabel  $Y$ . Teknik analisis regresi linear berganda menggunakan teknik analisis varians.[4]

Kasmadi dan Sunariah dalam Ghozali menyatakan bahwa persamaan yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:[4]

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

keterangan:

$Y$  = prestasi kerja

$X_1$  = disiplin kerja

$X_2$  = lingkungan kerja

$a$  = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi disiplin kerja

$b_2$  = koefisien regresi lingkungan kerja

$\epsilon$  = epsilon, yaitu variabel lain yang mempengaruhi variabel terikat yang tidak diteliti.

Usman dan Akbar dalam Ghozali mengungkapkan bahwa rumus yang digunakan dalam menghitung konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ) dan koefisien regresi (nilai kenaikan atau nilai penurunan) dalam analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut[4]:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

keterangan:

$a$  = konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X_1, X_2$  dan  $X_3 = 0$ )

$b$  = koefisien regresi (nilai kenaikan atau penurunan)

$X$  = variabel bebas

$Y$  = variabel terikat

$n$  = banyaknya responden

Kasmadi dan Sunariah dalam Ghozali (2015, p.143) mengungkapkan bahwa kriteria analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Jika nilai p value Sig < 0.05, artinya regresi hubungan di antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  dengan variabel Y adalah signifikan.

Jika nilai p value Sig >0.05, artinya regresi hubungan di antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  dengan variabel Y adalah tidak signifikan.

### Uji Parsial

Ghozali mengungkapkan bahwa uji hipotesis parsial atau uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel terikat atau variabel dependen secara parsial atau terpisah.[4] Sugiyono mengungkapkan bahwa rumus yang digunakan dalam uji hipotesis parsial atau uji t adalah sebagai berikut:[14]

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

keterangan

t =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

$r_p$  = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

uji hipotesis parsial atau uji t di dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$  : disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.

$H_a : b_1 \neq 0$  : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.

$H_0 : b_2 = 0$  : lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.

$H_a : b_2 \neq 0$  : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.

Sugiyono mengungkapkan bahwa kriteria uji hipotesis parsial atau uji t jika nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji dua pihak adalah sebagai berikut:[14]

apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , artinya  $h_0$  di tolak dan  $h_a$  di terima

apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya  $h_0$  di terima dan  $h_a$  di tolak.

### Uji Simultan

Ghozali mengungkapkan bahwa pada dasarnya uji hipotesis simultan atau uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas atau variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau variabel dependen.[4] Sugiyono mengungkapkan bahwa rumus yang digunakan dalam uji hipotesis simultan atau uji F adalah sebagai berikut:[14]

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

keterangan

$F_h = F_{hitung}$  yang selanjutnya di konsultasikan dengan  $F_{tabel}$

R = koefisien korelasi linear berganda

k = jumlah variabel bebas atau variabel independent

n = jumlah anggota sampel

Uji hipotesis simultan atau uji F di dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  : disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  : disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.

Sugiyono (2015, p.223) mengungkapkan bahwa kriteria uji hipotesis simultan atau uji F jika harga  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan harga  $F_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% adalah sebagai berikut:

Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , artinya  $h_0$  di tolak dan  $h_a$  di terima

Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya  $h_0$  di terima dan  $h_a$  di tolak

### Uji Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui sejauh mana Variabel X (variabel bebas) dapat mempengaruhi variabel Y (variabel terikat). Rumus determinasi sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

keterangan:

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Mitra Karya Abadi Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam usaha distribusi berbagai macam sepatu dari sepatu anak-anak sampai sepatu dewasa. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2001 dan didirikan oleh pemilik perusahaan yang bernama bapak Hasan Susicpto. CV. Mitra Karya Abadi Medan mempunyai komitmen perusahaan dimana mutu dan kualitas produk merupakan tujuan utama dari perusahaan.

##### Hasil Penelitian

##### Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas sebanyak 30 orang pada CV. Mitra Karya Abadi Medan menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Output Uji Validitas Variabel Disiplin kerja**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	Bapak/ibu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	0.945	0.300	Valid
2	Beban kerja yang bapak/ibu dapatkan sesuai dengan kemampuan anda.	0.886	0.300	Valid
3	Pemimpin merupakan contoh yang baik bagi bawahannya.	0.849	0.300	Valid
4	Ada balas jasa yang di dapatkan bila bapak/ibu mengikuti peraturan perusahaan.	0.606	0.300	Valid
5	Adanya persamaan hak dan kewajiban antara sesama pekerja di perusahaan ini.	0.815	0.300	Valid
6	Adanya pengawasan kepada karyawan di perusahaan ini.	0.841	0.300	Valid
7	Adanya sanksi hukum apabila karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja di perusahaan ini.	0.606	0.300	Valid
8	Sanksi hukuman yang diberikan cukup membuat jera kepada pelanggar.	0.815	0.300	Valid
9	Adanya penindakan konsisten dalam melaksanakan peraturan di dalam perusahaan ini.	0.886	0.300	Valid
10	Adanya hubungan harmonis antara seluruh karyawan dengan pemimpin perusahaan ini.	0.849	0.300	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel disiplin kerja memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan untuk variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

**Tabel 6 Hasil Output Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	Ruangan tempat bapak/ibu bekerja gelap	0.836	0.300	Valid
2	Penerangan di ruangan bapak/ibu dalam kondisi baik	0.807	0.300	Valid
3	Bapak/ibu merasa panas ketika bekerja di ruangan bapak/ibu.	0.551	0.300	Valid
4	Tempat bekerja bapak/ibu memiliki ventilasi yang baik.	0.836	0.300	Valid
5	Terdapat gangguan suara bising jika bapak/ibu sedang bekerja	0.725	0.300	Valid
6	Bapak/ibu sering mendapatkan suara bising ketika sedang bekerja	0.689	0.300	Valid
7	Ada penggunaan variasi warna di tempat bapak/ibu bekerja.	0.864	0.300	Valid
8	Bapak/ibu suka dengan penggunaan warna pada ruangan bekerja bapak/ibu.	0.869	0.300	Valid

9	Ruangan kerja bapak/ibu tergolong sempit	0.670	0.300	Valid
10	Tata letak ruangan kerja bapak/ibu rapi	0.864	0.300	Valid
11	Bapak/ibu merasa aman bekerja di perusahaan ini.	0.850	0.300	Valid
12	Bapak/ibu tidak pernah mengalami gangguan ketika bekerja di perusahaan ini.	0.777	0.300	Valid
13	Sesama karyawan memiliki hubungan yang baik.	0.725	0.300	Valid
14	Sesama karyawan memiliki tingkat toleransi yang baik.	0.869	0.300	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel lingkungan kerja memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 7 Hasil Output Uji Validitas Variabel Prestasi kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	Bapak/ibumemilikiwawasan yang luasmenengaipekerjaanbapak/ibu.	0.777	0.300	Valid
2	Bapak/ibu memiliki standar yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.762	0.300	Valid
3	Bapak/ibu memahami betul pekerjaan bapak/ibu.	0.711	0.300	Valid
4	Hasil kerja bapak/ibu sesuai dengan target perusahaan.	0.859	0.300	Valid
5	Bapak/ibu menguasai materi kerja yang di berikan oleh perusahaan.	0.851	0.300	Valid
6	Target kerja bapak/ibu sesuai dengan apa yang diminta oleh perusahaan.	0.714	0.300	Valid
7	Bapak/ibu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0.859	0.300	Valid
8	Bapak/ibu selalu hadir di setiap hari bapak/ibu bekerja.	0.884	0.300	Valid
9	Bapak/ibu memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan optimal.	0.782	0.300	Valid
10	Bapak/ibu mampu menekan kerugian yang akan di derita oleh perusahaan.	0.752	0.300	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel prestasi kerja memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan untuk variabel prestasi kerja dinyatakan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil Uji reliabilitas terhadap variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Nof Items
.854	10

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan pada Tabel 8 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel disiplin kerja lebihbesardari 0.600 hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Nof Items
.765	14

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan pada Tabel 9 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja lebihbesardari 0.600 hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

**Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Nof Items
.743	10

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan pada Tabel 10 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Prestasi kerja lebihbesardari 0.600 hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

**Hasil Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas**

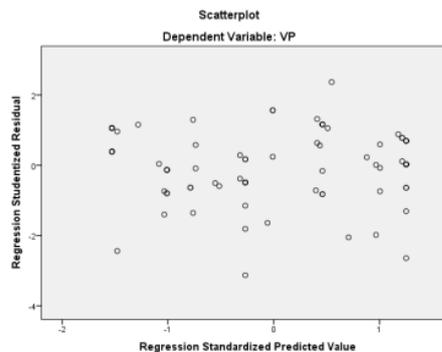
**Tabel 11 Hasil Uji NormalitasOne-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57784235
MostExtreme Differences	Absolute	,140
	Positive	,102
	Negative	-,240
Kolmogorov-Smirnov Z		1,240
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Tabel 11 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,078 diatas pada tingkat signifikansi 0.05 atau 5% atau *Asymp.sig (2-tailed)* > 0.05.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)**

Berdasarkan gambar di atas tidak terlihat ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menggambarkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda**

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	8.647	1.932	

Disiplin kerja	.453	.125	.187
Lingkungan Kerja	.821	.070	.395

Dependent Variabel : Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Pada tabel koefisien, konstanta adalah 8,647 Skor untuk variabel disiplin kerja adalah 0,453 dan skor untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,821. Dari skor tersebut, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas pada koefisien regresi linier berganda bertanda positif yang berarti variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan berjalan searah variabel terikat, yaitu prestasi kerja.

**Uji Parsial**

**Tabel 13 Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	8.647	1.932		3.267	.000
Disiplin kerja	.453	.125	.187	5.176	.000
Lingkungan Kerja	.821	.070	.395	8.010	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan:

Pengujian terhadap variabel disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, variable pendidikan memiliki nilai t-hitung sebesar 5,176 > t-tabel sebesar 1,611 atau signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.

Pengujian terhadap variabel lingkungan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 8.010 > t-tabel sebesar 1,611 atau signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.

**Uji Simultan**

**Tabel 14 Uji Simultan**

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig
Regression	1023.941	2	516.971	227.949	.000
Residual	186.392	96	2.426		
Total	1229.343	98			

Dependent variable: Prestasi kerja

Predictors: constant, disiplin kerja, lingkungan kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 227,949 > F-tabel sebesar 2.47 atau nilai F-signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.

**Uji Determinasi**

**Tabel 15 Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.898 <sup>a</sup>	.806	.804

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Dari hasil tabel 15 nilai R adalah 0.898. Hasil nilai R sebesar 0.898 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Nilai 0.898 menunjukkan hubungan yang positif dan bersifat kuat dikarenakan nilai 0.898 hampir mendekati nilai 1. Nilai R Square yang terdapat pada tabel 15 menunjukkan seberapa jauh variabel bebas mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Nilai R Square sebesar 0,806 menunjukkan 80.6% mampu menjelaskan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0,194 menunjukkan 19,40%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel biaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dan sebagainya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada CV. Mitra Karya Abadi Medan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada karyawan untuk dapat lebih disiplin dalam bekerja sehingga keterlambatan dalam kehadiran dan melakukan pekerjaan dapat diminimalisir. Perusahaan juga dapat memberikan sanksi bagi para karyawan yang sering melanggar aturan.
2. Perusahaan diharapkan untuk dapat lebih memperhatikan dan menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk para karyawan sehingga para karyawan dapat menjadi betah dan lebih bersemangat dalam bekerja.
3. Perusahaan dapat mengamati faktor-faktor lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti stress kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Kedelapan. Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2015. p.34
- [2] Bangun ,Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat. 2016. p.15
- [3] Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat. 2017. p.6
- [4] Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip. 2016. p. 98
- [5] Hasibuan , Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT.Toko Gunung Agung. Jakarta. 2016. p.26
- [6] Hasibuan , Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2017. p.10
- [7] Hasibuan , Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2018. p.78
- [8] Kartono, Kartini. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. 2017. p.38
- [9] Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung. 2017. p.64
- [10] Nitisemito A.S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2015. p.36
- [11] Nitisemito A.S. *Seri Umum Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty. 2017. p.56
- [12] Pattayanak. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. PT. Bumi Aksara: Bandung. 2016. p.56
- [13] Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. 2018. p.53
- [14] Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta: Bandung. 2015. P.143
- [15] Sutrisno. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.2015. p.153
- [16] Sutrisno. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2016. p.7
- [17] Sutyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN. 2015. p.43
- [18] Yuwono S. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga. 2016. p.89