



Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Brighton Real Estate Spazio Surabaya

Afrizal Berry Krisma

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT, Surabaya, Indonesia

Abstract. This research aims to analyze the influence of the work environment, work discipline and work motivation on the performance of Brighton Real Estate Spazio Surabaya employees. This type of research is research with a quantitative approach. The population in this study were employees of Brighton Real Estate Spazio Surabaya. Determination of the sample in the study used non-probability sampling through saturated samples so that the number of samples in this study was 50 employees of Brighton Real Estate Spazio Surabaya. The data analysis method in this research uses SPSS analysis tools through validity, reliability, classical assumption tests, namely normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, t test, F test and correlation and determination coefficients. The results of this research show that (1) Work Environment variables influence employee performance with a sig. < 0.05. By creating a good relationship between employees and leaders, good coordination will result in improving employee performance. (2) The work discipline variable has no effect on employee performance with a sig value. > 0.05. This means that employees can still maintain their performance even if they arrive late and leave early. (3) The work motivation variable influences employee performance with a sig value. < 0.05. By providing motivation, employees will be encouraged to try as hard as possible to give their best to the work assigned to them. (4) Work environment, work discipline and work motivation jointly influence employee performance and have an influence of 59.70%.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Brighton Real Estate Spazio Surabaya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Brighton Real Estate Spazio Surabaya. Penentuan sampel pada penelitian menggunakan non probabilitas sampling melalui sampel jenuh sehingga diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini 50 karyawan Brighton Real Estate Spazio Surabaya. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F dan Koefisien korelasi dan determinasi. Hasil penelitian ini diketahui (1) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. < 0,05. Dengan terciptanya hubungan karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik maka akan menghasilkan terjalannya kordinasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2) Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. > 0,05. Hal ini berarti karyawan masih tetap bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat. (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. < 0,05. Dengan diberikan motivasi, para karyawan akan terdorong berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik atas pekerjaan yang dibebankan padanya. (4) Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh sebesar 59,70%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Brighton real estate adalah salah satu agen properti atau broker properti dengan sertifikat mumpuni banyak properti yang dijual. Brighton Real Estate Surabaya beralamatkan di SPAZIO Graha Family Office Building, Jl. Lingkar Dalam Barat No.33, Pradahkalikendal, Kec. Dukuhpakis, Surabaya, Jawa Timur 38225. Berpengalaman lebih dari 20 tahun di industri properti, Brighton siap jadi Partner Kolaborasimu untuk Jual, Beli, Sewa, KPR, dan Join Bisnis

Properti. Sebagai Digital Real Estate Agent Company Pertama yang mendapat sertifikat internasional untuk Quality Management dari United Kingdom yaitu: ISO 9001:2015, Brighton senantiasa berfokus memberikan layanan terbaik bagi setiap pencari properti, vendor, dan partners.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sebaliknya disiplin yang buruk akan menghambat pencapaian target yang ditentukan. Disiplin seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dapat dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2017) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Menurut Handoko (2018), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kinerja mempunyai hubungan dengan motivasi, dimana motivasi merupakan suatu konsep yang kita gunakan jika menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja berada dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku serta untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil motivasi yang kuat. Agar tercipta motivasi yang baik dari karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja dari perusahaan itu sendiri. Supaya karyawan dapat bekerja lebih optimal, maka faktor yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja perlu diperhatikan dan diperbaiki oleh perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Saputra (2021:2) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Budiarti (2020:92) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standars”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Robbins (2017) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Menurut Handoko (2018), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Veithzal Rivai Zainal Dkk (2015, p.447), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki. Menurut Mathis (2017 : 78), Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Berdasarkan kerangka pemikiran operasional konseptual diatas maka dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4: Diduga lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Brighton Real Estate Spazio Surabaya. Penentuan sampel pada penelitian menggunakan non probabilitas sampling melalui sampel jenuh sehingga diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini 50 karyawan Brighton Real Estate Spazio Surabaya. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F dan Koefisien korelasi dan determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Brighton menggunakan One Management System (Satu Jaringan) dan Partnership satu-satunya di Indonesia. Dengan sistem ini maka informasi dan pelayanan bisa menjangkau di seluruh jaringan Brighton di lebih dari 28 kota besar Indonesia secara terintegrasi. Brighton telah Hadir di Batam, Medan, Pekanbaru, Palembang, Lampung, Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi, Cibubur, Bandung , Yogyakarta, Semarang, Solo, Surabaya, Sidoarjo, Gresik, Malang, Batu, Kediri, Madiun, Jember, Bali, Balikpapan, Samarinda, Pontianak, Makassar.

Dengan konsep network partnership, setiap agen di Brighton diarahkan untuk meraih impian sebagai Property Entrepreneur. Melalui 10x PERCEPATAN seperti Training, Coaching, Branding, Finance, dan Teknologi yang terus dikembangkan akan mendukung setiap Partner Kolaborasi untuk menuju #MimpiJadiNyata setiap individu. Brighton dengan program #MimpiTanpaBatas mengajak setiap Orang yang memiliki passion di bisnis Properti untuk mengembangkan bisnis sendiri sebagai Entrepreneur di bidang Properti, tanpa modal, tanpa biaya franchise, tanpa biaya bulanan, dan bisnis yang dapat dikembangkan hingga 28 kota.

1) Hasil Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r table untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah sampel (n). Jika r dihitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2020). Butir instrumen dikatakan valid jika nilai masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya. (Burhan Nurgiyantoro, 2018:298).

Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Kode	r tabel	r hitung	Keterangan
X1.1	0,2787	0,802	Valid
X1.2	0,2787	0,694	Valid
X1.3	0,2787	0,829	Valid
X1.4	0,2787	0,903	Valid
X1.5	0,2787	0,821	Valid
X1.6	0,2787	0,862	Valid
X1.7	0,2787	0,750	Valid
X1.8	0,2787	0,775	Valid
X1.9	0,2787	0,768	Valid
X1.10	0,2787	0,796	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel Lingkungan Kerja (X_1), adalah valid, hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probabilitas ($<$ dibawah 0,05) sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,812	Reliabel
Disiplin Kerja	0,730	Reliabel
Motivasi Kerja	0,839	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,711	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Dari masing-masing variabel diperoleh koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Untuk instrumen yang berupa alat tes atau angket, apabila koefisien alpha di atas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dikatakan reliabel. Dengan demikian data dari populasi yang peneliti teliti termasuk dalam kategori valid dan reliabel, sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

3) Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55095587
	Absolute	.093
Most Extreme Differences	Positive	.072
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.657
Asymp. Sig. (2-tailed)		.781

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan hasil sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ yaitu sebesar 0,781. Bahwa data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji selanjutnya.

4) Hasil Uji Multikolinearitas

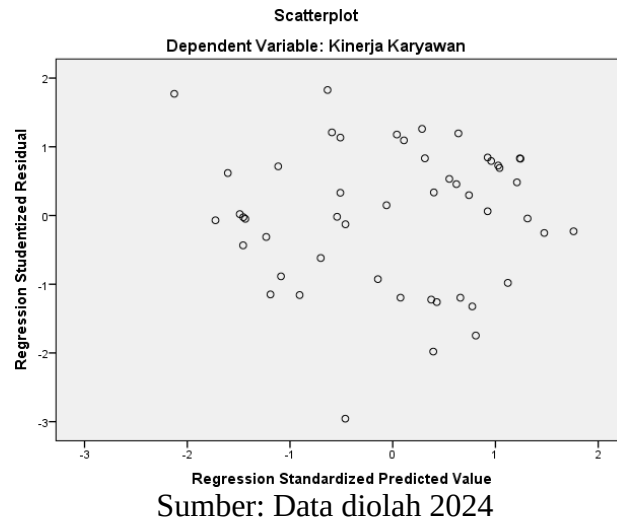
Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.064	3.228		1.569	.124		
Lingkungan Kerja	.267	.109	.326	2.454	.018	.465	2.151
Disiplin Kerja	.245	.173	.210	1.416	.163	.373	2.683
Motivasi Kerja	.400	.094	.452	4.250	.000	.727	1.375

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diatas 0,1. Lingkungan Kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,465; disiplin kerja nilai tolerance sebesar 0,373; Motivasi Kerja nilai tolerance sebesar 0,727.

5) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Scatterplot

Berdasarkan gambar 1 grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Artinya tidak ada korelasi antara besar data dengan residual, sehingga apabila data diperbesar maka tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula

6) Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi Analisis

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.
Lingkungan Kerja	0,267	2,454	0,018
Disiplin Kerja	0,245	1,416	0,163
Motivasi Kerja	0,400	4,250	0,000
Konstanta	5,064	F hitung	: 25,223
R Square	0,597	Sig	: 0,000

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 5,064 + 0,267X_1 + 0,245X_2 + 0,400X_3$$

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 5,064 + 0,267X_1 + 0,245X_2 + 0,400X_3$ semua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas produk, kualitas pelayanan dan pemesanan kembali terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 2,454 dengan nilai signifikansi 0,018 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan kurang setuju jika diwajibkan mematuhi peraturan perusahaan, karena karyawan akan merasa bekerja dalam tekanan sehingga kurang leluasa atau kurang mengeluarkan potensi diri karena merasa dibatasi oleh peraturan perusahaan. Sedangkan pada pernyataan yang tertinggi menunjukkan bahwa hubungan karyawan dengan para pimpinannya terjalin dengan baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena terjalin koordinasi yang baik.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 1,416 dengan nilai signifikansi 0,163 > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti kebenarannya. Semua karyawan wajib mematuhi segala prosedur pekerjaan di perusahaan. Adapun fasilitas kantor terkadang mengalami kemacetan, seperti finger absensi yang harus dilakukan 2x karena sidik jari tidak terbaca. Artinya bahwa disiplin kerja dalam hal ini berbicara mengenai jam kerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan. Namun, permasalahan tersebut ternyata tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan masih tetap bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 4,250 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga

variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Motivasi Kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Dengan diberikan motivasi, para karyawan akan terdorong berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik atas pekerjaan yang dibebankan padanya.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diperoleh nilai Fhitung sebesar 25,223 yang berarti Fhitung $25,223 > F_{tabel} 2,810$ jadi H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada Brighton Real Estate Spazio Surabaya. Dan memiliki pengaruh sebesar 59,70% terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

- a) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $< 0,05$. Dengan terciptanya hubungan karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik maka akan menghasilkan terjalinnya koordinasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $> 0,05$. Hal ini berarti karyawan masih tetap bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat.
- c) Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $< 0,05$. Dengan diberikan motivasi, para karyawan akan terdorong berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik atas pekerjaan yang dibebankan padanya.
- d) Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh sebesar 59,70%.

Saran yang dapat diberikan untuk:

1. Untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan berawal dari absensi karyawan baik jam masuk, jam pulang, izin dan lain sebagainya agar lebih tertib, agar tidak menjadikan karyawan merasa memiliki jam kerja sendiri.

2. Memperhatikan seluruh fasilitas kerja yang ada dapat berfungsi sebagaimana mestinya, agar tidak menghambat pekerjaan karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variable lain seperti stress kerja, intensif, budaya kerja dan lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Adhita Maharani Dewi, S. E., M. M., & Handaruwati, I., S. E., M. M. (2018). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Afandi, P. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator (Cet. 1). Riau: Zanafa Publishing.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M., & Atakorah, Y. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resources Management*, 5(1), 12.
- Danang, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Diyah Sari Ika Sapitri & Agus Hermani D. S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing (Line A-W) pada PT Sandang Asia Maju Abadi.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia II. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ferdinand, A. (2016). Metode penelitian manajemen. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisa multivariate dengan program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi 2, Jil. 2). Yogyakarta: BPPE.
- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Jannah, M. K. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan supervisor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian produksi CV. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta) [S1 thesis, Fakultas Ekonomi].
- Kiki, L., & Agung, B. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi kasus pada karyawan bagian produksi). *Diponegoro Journal of Social and Politic*.
- Linda, D. A., W., Supri, W. U., & Farida, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Madiun Garment.

- Mangkunegara, P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. (2016). Human resource management (Edisi 10, Jil. 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2017). Organizational behavior (Edisi 13, Jil. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Sartono, S. (2019). Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.