
ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PERGURUAN DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO MEDAN

Triana Melinda Sinaga
STMB MULTI SMART

Jl. Pajak Rambe Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan 20252

Email : trianamelinda.tm@gmail.com

Abstrak

The research in this thesis is motivated by the weakening of work performance of employees. This can be seen, among others, that there are still many employees who have not been trusted by superiors, the enthusiasm of employees in completing tasks given is low, the openness of employees in expressing opinions to superiors is low, lack of employee discipline in completing routine tasks. Work discipline factors, commitment and work environment, are the focus of this study, because these factors can affect employee performance. The purpose of this study was to find out, analyze and assess the effect of work discipline, commitment and work environment on employee work performance at the National College Foundation, dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. The research approach used is descriptive and quantitative with the type of survey research. The population in this study was 76 people. While the sample of this study is a saturated sample where the sample is the entire population. This study, called population research using the census method

The results of the study show (1) There is a positive and significant influence between work discipline on employee work performance at the National College Foundation Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. (2) There is a positive and significant influence between commitment to employee work performance at the National College Foundation, dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. (3) There is a positive and significant influence between the work environment on employee performance at the National College Foundation, dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. (4) There is a positive and significant influence between work discipline, commitment and work environment on employee work performance at the National College Foundation Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan with a coefficient of determination 88.30% means that work discipline, commitment and work environment affect the work performance of employees at the National College Foundation Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan, while 44,1% was influenced by other factors not discussed in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Commitment, Work Environment, Work Performance

1. LATAR BELAKANG

Pendahuluan

Era globalisasi saat ini menimbulkan kompetisi di berbagai bidang baik ekonomi, politik, budaya, sosial, dan lain sebagainya. Kondisi seperti ini menuntut masyarakat untuk menyadari dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar mampu menghadapi tantangan tersebut. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan adalah salah satu lembaga pendidikan swasta yang bergerak dalam bidang pendidikan. Yayasan sangat mengharapkan setiap individu dalam organisasi dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Prestasi kerja karyawan dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam meningkatkan jumlah siswa baru dan akreditasi sekolah. Perencanaan awal merupakan alat pengawasan, maka kinerja/keberhasilan dapat dinilai melalui perencanaan yang telah disusun. Keberhasilan disini diartikan sebagai realisasi yang sesuai dengan perencanaan, dan akan lebih baik lagi apabila dengan biaya yang lebih kecil dapat menciptakan hasil yang sama yang dikeluarkan dengan biaya yang besar. Dalam era global ini, karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan dirinya terhadap lingkungan kerja yang dinamis, bekerja dengan disiplin yang tinggi, serta mempunyai komitmen kerja yang tinggi untuk dapat meraih prestasi yang baik dalam suatu perusahaan sehingga terjadi peningkatan/kenaikan jabatan karir selama karyawan tersebut bekerja.

tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sistem penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan oleh pimpinan langsung sesuai dengan prosedur sistem manajemen kinerja (SMK) yang berlaku di Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan disiplin kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
3. Apakah komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
4. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
5. Apakah disiplin kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis:

1. Pelaksanaan disiplin kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan
3. Pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan
5. Pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Mengembangkan konsep dan kajian yang lebih mendalam tentang manajemen peningkatan mutu prestasi kerja karyawan melalui pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja pada Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan sehingga diharapkan dapat menjadi dasar dan pendorong dilakukannya penelitian yang sejenis tentang masalah tersebut.
2. Manfaat Praktis: Diharapkan dapat sebagai sumbangan informasi bagi Ketua Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan langkah-langkah dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Sedangkan menurut Hasibuan (2012:193), disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.
3. Balas Jasa
Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik.
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.
8. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan.

Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Porter komitmen kerja karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu:

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi. (Mowday. 2012:27).

Dimensi dan Indikator Komitmen Kerja

1. Perasaan menjadi bagian dari organisasional
2. Kebanggaan terhadap organisasi
3. Kepedulian terhadap organisasi
4. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi
5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi
6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Sedarmayati (2014:1) mendefinisikan "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Indikator Lingkungan Kerja

1. Suasana kerja
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.
3. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan,2012:94).

Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012:95), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- a. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
 - b. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
 - c. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
 - d. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
 - e. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Indikator Penilaian Prestasi Kerja

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecakapan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini ingin menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui berbagai informasi dan data untuk mengetahui sesuatu dan untuk pemecahan masalah. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:8) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. terhitung dari tahun 2018 – Juli 2019. Dalam penelitian ini, penulis memerlukan data-data yang diperoleh dari responden. Data-data tersebut bertujuan untuk mendukung dan memperkuat teori-teori yang ada untuk diaplikasikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas terlihat bahwa seluruh indikator variabel disiplin kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja karyawan sudah valid, karena rata-rata nilai $r_{hitung} > 0,30$ dan reliabel, karena nilai cronbach alpha if item $> 0,60$.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

Angket variabel disiplin kerja dari 18 item soal yang masing-masing item pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Berdasarkan pada hasil koesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ada kejelasan tujuan melakukan pekerjaan	25	32,47	33	42,86	16	20,78	3	3,90	0	0,00
2	Pekerjaan yang dibebankan sangat sesuai dengan kemampuan	35	46,05	27	35,53	12	15,79	2	2,63	0	0,00
3	Pemimpin dapat dijadikan teladan	26	33,77	36	47,37	13	17,11	1	1,32	0	0,00
4	Pemimpin bekerja tepat waktu	29	38,16	28	36,84	17	22,37	2	2,63	0	0,00
5	Pimpinan selalu bersikap adil kepada bawahan	29	37,66	25	32,89	20	26,32	2	2,63	0	0,00
6	Balas jasa yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai	35	45,45	23	30,26	15	19,74	3	3,95	0	0,00
7	Balas jasa selalu diberikan tepat waktu	28	36,36	24	31,58	22	28,95	2	2,63	0	0,00
8	Tidak ada perbedaan dalam pembagian tugas	28	36,36	28	36,84	20	26,32	0	0,00	0	0,00
9	Pemberian hukuman disiplin kepada karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan diperlakukan sama	27	35,06	26	34,21	21	27,63	2	2,63	0	0,00
10	Penilaian yang diberikan selalu bersikap adil	27	35,06	28	36,84	17	22,37	4	5,26	0	0,00
11	Pimpinan melakukan evaluasi kerja pada setiap pegawai	25	32,47	38	50,00	13	17,11	0	0,00	0	0,00
12	Pimpinan perusahaan rutin dalam melakukan pengawasan	27	35,06	36	47,37	13	17,11	0	0,00	0	0,00
13	Hukuman yang diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan	31	40,26	39	51,32	6	7,89	0	0,00	0	0,00

14	Pemberian hukuman kepada pegawai tidak pilih kasih	27	35,06	37	48,68	12	15,79	0	0,00	0	0,00
15	Pimpinan bersikap tegas terhadap semua pegawai	35	45,45	35	46,05	6	7,89	0	0,00	0	0,00
16	Pimpinan berani mengambil tindakan yang sifatnya penting	34	44,16	32	42,11	6	7,89	4	5,26	0	0,00
17	Ada hubungan yang harmonis diantara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan	27	35,06	34	44,74	15	19,74	0	0,00	0	0,00
18	Pimpinan mampu menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja	33	42,86	29	38,16	12	15,79	2	2,63	0	0,00
Jumlah			686,81		733,65		336,57		35,48		0,00
Rata - Rata			38,16		40,76		18,70		1,97		0,00

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel disiplin kerja yang paling dominan sangat setuju sebanyak 38,16%, setuju sebanyak 40,76%, tidak setuju sebanyak 1,97%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0,00%. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 78,92. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Yayasan Perguruan Dr.Wahidin Sudirohusodo dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 1,97%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan terkait dengan masalah di Yayasan Perguruan Dr.Wahidin Sudirohusodo, yaitu penilaian yang diberikan tidak selalu bersikap adil, pimpinan kurang berani mengambil tindakan yang sifatnya penting dan tidak ada kejelasan tujuan melakukan pekerjaan.

2. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Kerja

Angket variabel komitmen kerja dari 7 item soal yang masing-masing item pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Berdasarkan pada hasil koesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Jawaban Responden Untuk Variabel Komitmen Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi	27	35,06	38	50,00	8	10,53	3	3,90	0	0,00
2	Karyawan menggantungkan masa depan terhadap organisasi	30	40,79	35	46,05	10	13,16	1	1,32	0	0,00
3	Karyawan sering terlibat dalam membuat kebijakan organisasi	28	36,84	39	51,32	9	11,84	0	0,00	0	0,00

4	Karyawan berkeinginan menghabiskan sisa karir di organisasi ini	29	38,16	37	48,68	7	9,21	3	3,95	1	1,32
5	Karyawan merasa masih ada kewajiban jika ingin keluar	29	38,16	40	52,63	7	9,21	0	0,00	0	0,00
6	Karyawan merasa rugi jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali	32	42,11	37	48,68	6	7,89	1	1,32	0	0,00
7	Karyawan berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat	31	43,42	36	47,37	7	9,21	2	2,63	0	0,00
Jumlah			274,54		344,74		71,05		13,12		1,32
Rata - Rata			39,22		49,25		10,15		1,87		0,18

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Pada tabel 2 bahwa responden menjawab sangat setuju 39.22%, menjawab setuju 49.25%, ragu-ragu 10.15% dan tidak setuju 1,87% dan sangat tidak setuju 0,18%. Dari keseluruhan jawaban responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebesar 88.47%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja pada Yayasan Perguruan Dr.Wahidin Sudirohusodo dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 2.05%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan terkait dengan masalah di Yayasan Perguruan Dr.Wahidin Sudirohusodo, yaitu karyawan kurang memiliki keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi, karyawan kurang berkeinginan menghabiskan sisa karir di organisasi ini, karyawan kurang berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat

3. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Angket variable lingkungan kerja dari 8 item soal yang masing-masing item pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Berdasarkan pada hasil koefisien diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan	29	38,16	37	48,68	8	10,53	2	2,63	0	0,00
2	Pimpinan selalu memberikan perhatian pada karyawannya	43	56,58	28	36,84	4	5,26	1	1,32	0	0,00
3	Adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan	46	60,53	25	32,89	5	6,58	0	0,00	0	0,00
4	Terciptanya suasana bersahabat dalam bekerja	43	56,58	26	34,21	6	7,89	1	1,32	0	0,00
5	Kondisi penerangan di ruang kerja sangat memadai	48	63,16	23	30,26	4	5,26	1	1,32	0	0,00
6	Terjaminnya keamanan kerja di lingkungan kerja selama jam kerja	45	59,21	26	34,21	5	6,58	0	0,00	0	0,00

7	Alat kerja dan bahan kerja kantor selalu terpenuhi sesuai dengan kebutuhan	43	56,58	23	30,26	9	11,84	1	1,32	0	0,00
8	Adanya fasilitas sosial yang cukup memadai bagi karyawan	36	47,37	27	35,53	12	15,79	1	1,32	0	0,00
Jumlah			438,16		282,89		69,74		9,21		0,00
Rata - Rata			54,77		35,36		8,72		1,15		0,00

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Pada tabel 3 bahwa responden menjawab sangat setuju 54.77%, menjawab setuju 35.36%, ragu-ragu 8.72% dan tidak setuju 1.15% dan sangat tidak setuju 0.00%. Dari keseluruhan jawaban responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebesar 90.13%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Yayasan Perguruan Dr.Wahidin Sudirohusodo dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 1.15%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan terkait dengan masalah di Yayasan Perguruan Dr.Wahidin Sudirohusodo, yaitu kurang terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, pimpinan kurang memberikan perhatian pada karyawannya, kurang terciptanya suasana bersahabat dalam bekerja.

4. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Prestasi Kerja

Angket variabel prestasi kerja dari 11 item soal yang masing-masing item pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Berdasarkan pada hasil koefisien diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Jawaban Responden Untuk Variabel Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		SS		S		R		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	43	56,58	31	40,79	1	1,32	1	1,32	0	0,00
2	Karyawan memiliki rasa kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan	49	64,47	24	31,58	2	2,63	1	1,32	0	0,00
3	Karyawan selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan	38	50,00	36	47,37	1	1,32	1	1,32	0	0,00
4	Karyawan selalu mencapai target setiap mengerjakan pekerjaan	29	38,16	42	55,26	4	5,26	1	1,32	0	0,00
5	Karyawan selalu bersikap jujur dalam mengerjakan pekerjaan	31	40,79	45	59,21	0	0,00	0	0,00	0	0,00
6	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	43	56,58	32	42,11	1	1,32	0	0,00	0	0,00

7	Karyawan selalu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya	32	42,11	39	51,32	1	1,32	4	5,26	0	0,00
8	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan dalam team	38	50,00	34	44,74	4	5,26	0	0,00	0	0,00
9	Karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	40	52,63	31	40,79	4	5,26	1	1,32	0	0,00
10	Karyawan selalu berinisiatif dalam setiap penyelesaian pekerjaannya	39	51,32	36	47,37	1	1,32	0	0,00	0	0,00
11	Karyawan selalu mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan	48	63,16	27	35,53	1	1,32	0	0,00	0	0,00
Jumlah			575,80		496,05		26,32		11,86		0,00
Rata - Rata			52.34		45,10		2,39		1,07		0,00

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Pada table 4 bahwa responden menjawab sangat setuju 52.34%, menjawab setuju 45.10%, ragu-ragu 2.39% dan tidak setuju 1,07% dan sangat tidak setuju 0,00%. Dari keseluruhan jawaban responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebesar 97.44%. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 1.07%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan terkait dengan masalah di Yayasan Perguruan Dr.Wahidin Sudirohusodo, yaitu karyawan kurang bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, karyawan kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, karyawan kurang memiliki rasa kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan.

Regresi linear berganda

Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,463	1,980		11,849	,000
1 Disiplin Kerja	,131	,030	,418	4,397	,000
Komitmen Kerja	,300	,064	,346	4,704	,000
Lingkungan Kerja	,198	,065	,255	3,034	,003

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Maka, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 23,463 + 0,131X_1 + 0,300X_2 + 0,198X_3$$

Pada tabel 5 menunjukkan nilai konstanta adalah 23,463 nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,131, nilai

koefisien regresi komitmen kerja adalah 0,300 dan nilai regresi lingkungan kerja adalah 0,198. Nilai koefisien regresi disiplin kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja adalah positif. Hal ini berarti disiplin kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Wahidin Sudirohusodo Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja karyawan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Wahidin Sudirohusodo Medan, digunakan uji statistik t.

Tabel 6 Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,463	1,980		11,849	,000
Disiplin Kerja	,131	,030	,418	4,397	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Pada tabel 6 Hasil perhitungan analisis regresi secara parsial diperoleh persamaan garis regresinya $Y = 23,463 + 0,131X_1$. Berdasarkan nilai $t_{hitung} = 4,397$ dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha 0,05$, nilai t_{tabel} dengan $df = n - k = 76 - 4 = 72$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Maka diperoleh $t_{hitung} (4,397) > t_{tabel} (1,666)$. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial Variabel Komitmen Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,463	1,980		11,849	,000
Komitmen Kerja	,300	,064	,346	4,704	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Pada tabel 7 hasil perhitungan analisis regresi secara parsial diperoleh persamaan garis regresinya $Y = 23,463 + 0,300X_2$. Berdasarkan nilai $t_{hitung} = 4,704$ dengan signifikansi t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikansi dan $\alpha 0,05$, nilai t_{tabel} dengan $df = n - k = 76 - 4 = 72$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Maka diperoleh $t_{hitung} (4,704) > t_{tabel} (1,666)$. Hal ini membuktikan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,463	1,980		11,849	,000

Lingkungan Kerja	,198	,065	,255	3,034	,003
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Pada tabel 8 hasil perhitungan analisis regresi secara parsial diperoleh persamaan garis regresinya $Y = 23,463 + 0,198X_3$. Berdasarkan nilai $t_{hitung} = 3,034$ dengan signifikansi t sebesar 0,003. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t_{tabel} dengan $df = n - k = 76 - 4 = 72$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Maka diperoleh $t_{hitung} (3,034) > t_{tabel} (1,666)$. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Growth Asia Medan secara serempak, maka digunakan uji F yang dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Serempak ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	502,276	3	167,425	66,916	,000 ^b
Residual	180,145	72	2,502		
Total	682,421	75			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Pada tabel 9 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 66,916, dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat keyakinan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,73. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} 66,916 > F_{tabel} 2,73$, artinya secara serempak variabel disiplin kerja, koitmen kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Wahidin Sudirohusodo Medan.

Untuk menentukan kelayakan suatu model regresi, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau R pada tabel 10.

Tabel 10 Hasil Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,736	,725	1,582

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2019

Pada tabel 10 menunjukkan koefisien determinasi atau R sebesar 0,725 yang artinya 72,5% dari variabel kinerja karyawan bagian produksi dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi dan sisanya 17,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja ternyata memberi pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan Hasibuan pada bab dua sebelumnya. Artinya secara teoritis disiplin kerja mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil temuan menunjukkan bahwa komitmen kerja ternyata memberi pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan Allen dan Meyer dalam Sulistiyani pada bab sebelumnya. Artinya secara teoritis komitmen kerja mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja ternyata memberi pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan Robbins dalam Ahyari pada bab sebelumnya. Artinya secara teoritis lingkungan kerja mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Prestasi Kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hal ini berarti bahwa terjadi hubungan yang kuat antara disiplin kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Serta ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Hasil temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja ternyata memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan Nasional Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan, tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, kondisi kerja, fasilitas kantor, memberi pengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas, kerjasama, tanggungjawab, inisiatif, ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel komitmen kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Untuk variabel disiplin kerja yang menjadi kelemahan adalah tidak ada kejelasan pekerjaan yang membuat karyawan dalam melakukan pekerjaan, balas jasa yang diberikan tidak tepat waktu, pimpinan tidak bersikap adil kepada bawahan, pemberian hukuman disiplin kepada karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan. Sebaiknya, ada kejelasan pekerjaan yang membuat karyawan dalam melakukan pekerjaan, balas jasa yang diberikan harus tepat waktu, pimpinan harus bersikap adil kepada bawahan, pemberian hukuman disiplin kepada karyawan yang harus taat aturan perusahaan. Untuk variabel komitmen kerja yang menjadi kelemahan adalah karyawan tidak menggantungkan masa depannya terhadap organisasi, karyawan merasa masih ada kewajiban jika ingin keluar. Sebaiknya karyawan harus bersedia menggantungkan masa depannya terhadap organisasi, karyawan merasa keberatan untuk meninggalkan perusahaan.

Untuk variabel lingkungan kerja yang menjadi kelemahan adalah tidak adanya fasilitas sosial yang cukup memadai bagi karyawan, alat kerja dan bahan kerja kantor tidak terpenuhi sesuai dengan kebutuhan, tidak terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Sebaiknya, tersedianya fasilitas sosial yang cukup memadai bagi karyawan, alat kerja dan bahan kerja kantor selalu terpenuhi sesuai dengan kebutuhan, serta terjalinnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Untuk variabel prestasi kerja karyawan yang menjadi kelemahan adalah karyawan tidak berani membuat keputusan jika keadaan darurat, tidak selalu mempunyai gagasan yang baik jika ada permasalahan dalam pekerjaan, tidak selalu bekerja secara mandiri, karyawan tidak memiliki rasa kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan, karyawan tiliti dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Sebaiknya, karyawan harus menguasai pekerjaan dan dapat bekerja secara mandiri, sehingga karyawan berani membuat keputusan di saat keadaan darurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fhatoni. 2016. Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta
- Agung, Prihantoro. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Studi Kasus, Madrasah Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margooso Pati. Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam UI Falah.
- Ahyari, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja, Pioner Jaya, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Trisakti, Jakarta
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Dian Wijayanto, 2013, Pengantar Manajemen, Gramedia, Jakarta
- Eva, 2010, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cab. Medan Putri Hijau, Tesis Universitas Esa Unggul, Jakarta
- Frisca Tuju, Peggy A Mekel dan Adolfina, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Manajemen 10, 47-55
- Gunawan Sudarmanto, 2015, Analisis Regresi Linier Ganda Dengan SPSS, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. Dasar-Dasar Manajemen Operasi dan Produksi, Cetakan Kesepuluh, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Komang Joni Udayana, 2015, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015, Jurnal Manajemen, Vol. 18, No 1, 15-32
- Mardiana. 2015. Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Marwansyah. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta:Bandung.
- Mas'ud, Fuad. 2012, 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Muhammad Nisfiannoor, 2013, Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial, Bumi Aksara, Jakarta
- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. 2012. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Nanang Fattah, 2016, Manajemen: Teori dan Praktek, Cet. 1, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex. 2014. Manajemen Personal. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Novitaningsih, 2014. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Guru Di SMK PIRI 3 Surakarta, *Thesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ridwan. 2012, Pengantar Manajemen I, Andi Offset, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Ketujuh. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayati. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Jakarta
- Simamora, Henry. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, B. Sastrohadwiryo. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 4. PT. Bumi Aksara; Jakarta
- Soeprihanto, Jhon. 2011. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Edisi Pertama, Cetakan Kelima BPFE, Yogyakarta.
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin. 2015, Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Prestasi Pustaka, Jakarta
- Sudarmiani, 2015, Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013, Memahami Penelitian Kualitatif, Alfabeta. Bandung
- _____, 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Suryadi Perwiro Sentoso. 2011. Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh, Bumi Aksara. Jakarta
- Sulistiyani. Ambar T. Dan Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Group, Jakarta
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.

- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Umi Farida Febriani. 2013. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia, Gumpang-Kartasura*, Tesis Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, Malang
- Wahid Sulaiman, 2014, *Analisis regresi Menggunakan SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta
- Wilman Yongaswara Apandi. 2012. pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Balige. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11, NO. 1, Maret 2012:31-37.
- Wowa S. Kuswana, 2013, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.